



COMUNE DI MELPIGNANO
SERVIZIO AMMINISTRATIVO



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 81 DEL 22/04/2021

OGGETTO: Approvazione, ai sensi dell'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, del Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021.

L'anno duemilaventuno addì ventidue del mese di Aprile alle ore 17:30, presso la SALA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Dott.ssa AVANTAGGIATO VALENTINA.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	AVANTAGGIATO VALENTINA	SI
VICESINDACO	GAETANI ELEONORA	SI
ASSESSORE	PALMA ANTONIO	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Generale Dott. SIGNORE MARCO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott.ssa AVANTAGGIATO VALENTINA, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 in data 11 maggio 2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 in data 11 maggio 2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022.

PRESO ATTO CHE il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che recita:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

VISTO inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6,

della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha approvato le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni*, con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, co. 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che (...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.

VISTI:

- l'art. 39, co. 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in tema di assunzioni, che prevede:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
- l'art. 89, co 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle

proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

RICHIAMATO inoltre l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

CONSIDERATO CHE il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

RILEVATO CHE l'art. 33, co. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti*

parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 ad oggetto: *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, co. 557-*quater*, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

RILEVATO CHE il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

VISTA la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13 maggio 2020 ad oggetto: *Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

PRESO ATTO CHE il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa.

RILEVATO quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2019: € 627.761,02.

CONSIDERATO CHE, ai sensi del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato.

RILEVATO CHE tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55 del 25 giugno 2020: *il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.*

VISTO l'art. 9, co. 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi

dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

VISTO inoltre l'art. 1, co. 234, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 che recita: *Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.*

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, co. 1-*quinquies*, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

PRESO ATTO CHE la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore».*

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165.

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 22 aprile 2020, avente ad oggetto *Piano fabbisogno personale triennio 2020 – 2022 e Piano assunzionale 2020. Modifica profilo professionale n. 2 (due) unità di collaboratore*, con la quale si è stabilita la modifica al *Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020 – 2022 e Piano assunzionale 2020*, approvato con deliberazione n. 18 del 16 gennaio 2020 della Giunta Comunale, prevedendo:

- l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 (uno) unità di Istruttore Amministrativo Contabile – Categoria D posizione economica D 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n. 165 e della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n. 165, tramite procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 35 del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n. 165;
- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 (due) unità di Collaboratore – Categoria B posizione economica B 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n. 165, tramite procedura di avviamento a selezione ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, riservando un posto al personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno ai sensi dell'art. 52, co. 1 bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n. 165;
- la mobilità interna definitiva, al fine di coprire il posto in organico che si è reso vacante per collocamento a riposo, con decorrenza dal 20 dicembre 2019, di n. 1 Istruttore Amministrativo - Categoria C del Settore Amministrativo Contabile, da adibire ai Servizi Demografici;
- l'utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 Agente di Polizia Locale – Categoria C posizione economica C 5 ai sensi dell'art. 14 del 22 gennaio 2004 Regioni e Autonomie Locali per n. 6 ore settimanali all'interno dell'ordinario orario di lavoro e ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro per il periodo dal 1 gennaio 2020 sino al 31 dicembre 2020;
- l'utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 Agente di Polizia Locale – Categoria C posizione economica C 1 ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro per il periodo dal 1 gennaio 2020 sino al 31 dicembre 2020;
- l'utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 Specialista Amministrativo – Categoria D posizione economica D 1 ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro per il periodo dal 1 gennaio 2020 sino al 31 dicembre 2020.

RAVVISATA la necessità di approvare il *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021*, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

ATTESO CHE, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale con la programmazione triennale del fabbisogno.

PRESO ATTO CHE come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.*

CONSIDERATO CHE la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020:

RICHIAMATI:

- l'art. 19, co. 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato

al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, co. 2, del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 il dispone che: *2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*

VISTO in proposito il parere n. 2 rilasciato in data 19/04/2021, con cui l'Organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021* con le disposizioni del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio.

VISTO il *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021*, predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente, che si riporta di seguito:

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 (uno) unità di Istruttore Amministrativo Contabile – Categoria D posizione economica D 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 *bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 (due) unità di Collaboratore – Categoria B posizione economica B 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 *bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite procedura di avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, riservando un posto al personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno ai sensi dell'art. 52, co. 1 *bis*, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 (uno) unità di Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 *bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 3, ai sensi dell'art. 14 del 22 gennaio 2004 Regioni e Autonomie Locali per n. 6 ore settimanali all'interno dell'ordinario orario di lavoro e ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista di Vigilanza – Categoria D posizione economica D 1 ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista Amministrativo – Categoria D posizione economica D 1, ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 2 (due) unità di Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 1, ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro.

DATO ATTO CHE:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e che, pertanto, nel *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021* non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

- il *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021* è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

DATO ATTO CHE con deliberazione della Giunta comunale n.80 in data 22/04/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il *Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 - 2023*, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, co. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

ACCERTATO CHE sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n. 5584 in data 15/03/2021.

VISTO il parere favorevole dell'Organismo di revisione economico-finanziaria, reso ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, acquisito in atti con il Prot. n. 7034 del 19/04/2021.

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, espressi ai sensi dell'art. 49, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dal Responsabile del Settore Amministrativo Contabile.

CON VOTAZIONE favorevole unanime espressa nei modi e termini di legge.

DELIBERA

1. DI DICHIARARE la narrativa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, anche ai sensi dell'art. 3, co. 1, della Legge 7 agosto 1990, n. 241.

2. DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 91, co. 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021*, predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente, che si riporta di seguito:

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 (uno) unità di Istruttore Amministrativo Contabile – Categoria D posizione economica D 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 *bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 (due) unità di Collaboratore – Categoria B posizione economica B 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 *bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite procedere di avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, riservando un posto al personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno ai sensi dell'art. 52, co. 1 *bis*, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 (uno) unità di Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 1, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 *bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tramite procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 3, ai sensi dell'art. 14 del 22 gennaio 2004 Regioni e Autonomie Locali per n. 6 ore settimanali all'interno dell'ordinario orario di lavoro e ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista di Vigilanza – Categoria D posizione economica D 1 ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 1 (uno) Specialista Amministrativo – Categoria D posizione economica D 1, ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro;
- utilizzo temporaneo e parziale della prestazione lavorativa di n. 2 (due) unità di Istruttore di Vigilanza – Categoria C posizione economica C 1, ai sensi dell'art. 1, co. 557, della Legge 30 dicembre 2004 per n. 12 ore settimanali fuori dall'ordinario orario di lavoro.

3. DI DARE ATTO CHE il *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021* è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'artt. 30, 34-*bis* e 35 del D.Lgs. 30 marzo

2001, n. 165 e delle Linee Guida di cui al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

4. DI PRENDERE ATTO CHE, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, co. 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

5. DI DISPORRE CHE il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga inserito nel Documento Unico di Programmazione in corso di predisposizione.

6. DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, co. 5, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, il *Piano fabbisogno personale triennio 2021 – 2023 e Piano assunzionale 2021* al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal Piano.

7. DI DEMANDARE al Responsabile del Settore Amministrativo Contabile gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

8. DI DICHIARARE la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co. 4, del D.Lgs. n. 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Il Sindaco

Dott.ssa AVANTAGGIATO VALENTINA

Il Segretario Generale

Dott. SIGNORE MARCO