Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 62 del 24/03/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2021 - 2022, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020, AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165

L'anno 2020, il giorno 24 del mese di Marzo a partire dalle ore 11.00 si è riunita nella Residenza Municipale la

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

		PRESENTE
Varone Riccardo	Sindaco	NO
Bronzino Isabella	Assessore	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	SI

Presiede: Assessore Bronzino Isabella
Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

Deliberazione n. 62 del 24/03/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2021 - 2022, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020, AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale Sig. Alessandro Di Nicola

PREMESSO CHE:
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:
- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;
- che l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che "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.";
- che l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n° 165, stabilisce l'obbligo di adottare annualmente"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.";

he gli artt. 38 e 39 del D.lgs 27/10/2009 n. 150, cheassegna ai dirigenti la responsabilità di proporre le risorse e i profili professionali per la realizzazione delle attività assegnate dall'Amministrazione;

-che il D.Lgs 118/2011, corretto ed integrato dal D.Lgs. 126/2014, disciplina il Documento Unico di Programmazione (DUP) e ne individua il contenuto minimo e che prevede la Sezione Operativa del DUP sia costituita, tra le altre cose, "dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale

VISTO:
- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale

DATO ATTO:
- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24.06.2014 n. 90, così come modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lettera a) del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge n. 28 marzo 2019 n.26, che stabilisce per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, con decorrenza dall'anno 2018, una facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente;
-l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, stabilisce che gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, in caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;
-l'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n.165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della Legge n.296/2006, la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile soltanto per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che il recente *D.L. n. 4 del 2019*, convertito con modificazioni dalla *L. 28 marzo 2019, n. 26*, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', *art. 3,D.L. n. 90 del 2014* e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali

potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale , su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti,

CONSIDERATO che il sopraccitato decreto ministeriale non è stato ancora pubblicato (infatti la Conferenza Stato-Città ha stato stabilito che l'entrata in vigore dello schema di decreto attuativo, non ancora firmato nè pubblicato in GU, sarà il 20 aprile 2020) e che quindi che allo stato attuale della normativa, per gli anni 2020/2021/2022, le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.

CONSIDERATO altresì che nel 2020 la capacità assunzionale è quella relativa alle cessazioni dell'anno 2019 e dell'anno 2020 e i resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014;

EVIDENZIATO che:
> l'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs.n.165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale, le cui disposizioni per l'adozione del relativo piano sono contenute negli articoli 6 e l'art.6-ter,
> con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, sono state definite le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", così come previsto dal citato art.6-ter del TUPI;

CONSIDERATO pertanto che:
-l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;
-tale limite è rappresentato per il Comune di Monterotondo dall'importo della media della spesa di personale del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 pari ad **€ 6.711.327,00**;

RILEVATO dalle predette linee guida, che:
il Piano Triennale del Fabbisogno deve essere definito in coerenza ed a valle:
> dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

> la scelta giusta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
> è fondamentale:

- definire i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo,

individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie;

- utilizzare, nella redazione del PTFP, criteri che meglio indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto;

> tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;
> tale analisi deve essere preceduta dall'individuazione di indicatori e parametri che, partendo da informazioni in possesso o acquisite da banche dati con metodi ragionati e sistematizzati, consentano di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i propri fabbisogni, sviluppando analisi sui processi da gestire, nonché sul confronto tra attività, settori di attività, tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili, al fine di definire modelli standard di fabbisogno di personale;
> tali informazioni sono rese disponibili dal Sistema Informativo del Personale di cui all'art. 60 del D.Lgs. n.165/2001 (SICO), al fine di pervenire alla messa a regime del sistema sulla base della condivisione delle metodologie con i vari settori, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti

VISTI:
- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 de lD.Lgs 165/2001 ,che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni

PRESO ATTO che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che questa Amministrazione deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti

Condizionalità ex ante	Riferimento atti/dati contabili	Esito finale
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/200 e contestuale rispetto dell'equilibrio di Bilancio anno 2019	Il Comune ha rispettato dell'equilibrio di Bilancio anno 2019 e non è in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto come risulta dalla certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento "Attività Economico Finanziarie ed Amministrative" prot. n. 8524 del 25.02.2020	☑ **Vincolo Rispettato**

Effettuazione della **rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente** ex art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001	Il nuovo testo dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 (innovato dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017), prevede al primo comma che le amministrazioni pubbliche debbano definire l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al Piano Triennale dei Fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti; Piano triennale dei fabbisogni deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Con delibera della DGC n. 164 del 23/05/2019 è stato approvato il **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019 – 2021 e rideterminazione la Dotazione Organica**	☑ **Vincolo non più operante** in quanto assorbito all'interno del Piano dei Fabbisogni del Personale di cui alla presente delibera
Ricognizione annuale per le **Verifiche eccedenze di personale anno 2020** Ex art.33 del D.lgs 165/2001	con la delibera della G.C. **n. 15 del 27/01/2020** approvazione esito della ricognizione annuale sulle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale **anno 2020** ai sensi dell'art. 33 del dlgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 l. n. 183/2011 ha accertato, dall'esito delle procedure di rilevazione effettuate, che non sono risultate presenti situazioni di dipendenti in soprannumero, né eccedenze di personale per l'anno **2020**, e che, in conseguenza, non sussistono le condizioni per avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	☑ **Vincolo Rispettato**
Contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013 Ex art.1 comma 557-quater della legge 296/2006 Corte dei Conti Sezione regionale Lombardia n.78/2016/QMIG Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 25 /SEZAUT/2014/QMIG	A) la spesa media di personale riferita la triennio 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00 B) la spesa di personale per il 2019 è pari ad **€. 4.890.926,16** come certificata dal Servizio Ragioneria con prot. n. 8524 del 25.02.2020 Condizione da rispettare A (2011-13) > B (2019)	☑ **Vincolo rispettato**
Contenimento della spesa per le assunzioni flessibili nei limiti della spesa sostenuta nel 2009 art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 art. 36 del d.lgs. 165/2001 Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n.2/SEZAUT/2015/QMIG del 9 febbraio 2015	A) spese per le assunzioni flessibili sostenute nel 2009 pari a € 607.014,52 rif. Delibera di Giunta n. 294 del 18.12.2014 B) spese per le assunzioni flessibili previste nel **2019** pari a **€ 306.481,05** Rif. **Deliberazione Giunta Com.le Atto n. 297 del 26/11/2019**: Programmazione fabbisogno personale tempo determinato e flessibile anno 2019-2021: aggiornamento DGC n. 200 del 06/08/2019 per assunzione 6 assistenti sociali con contratti somministrazione lavoro - progetto distrettuale reddito di cittadinanza (RDC) Condizione da rispettare A (2009) > B (2019)	☑ **Vincolo rispettato**
Elaborazione del **Piano Triennale delle Azioni Positive** Ex art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 e art.6, comma 6 del D.lgs 165/2001;	Deliberazione di Giunta comunale n.57 del 27/02/2018 approvazione del Piano Triennale Azioni Positive 2018 – 2020 (art. 48, comma 1, d. lgs. 198/2006) in materia di Pari Opportunità;	☑ **Vincolo rispettato**
Predisposizione del **Piano della Performance** art. 169 del Tuel comma 3-bis art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009 Corte dei Conti Sardegna Deliberazione n. 1/2018/PAR	Deliberazione della Giunta comunale n. 106 del 26/04/2019 con la quale sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) Per Il Periodo 2019 - 2021. Deliberazione Giunta Com.le n. 300 del 26/11/2019: Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2019/2022 aggiornamento del piano degli obiettivi	☑ **Vincolo rispettato**

Rispetto degli obblighi previsti dall'art. 27, comma 2, lettera c), del d.l. 66/2014 (Monitoraggio dei debiti delle pubbliche amministrazioni), convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89, **in materia di certificazione del credito** mediante la piattaforma elettronica di cui al comma 1 della Legge 6 giugno 2013, n. 64	Apposita Certificazione rilasciata dal Dirigente del Dipartimento Attività Economico-Finanziarie con nota prot. n. 8524 del 25.02.2020	☑ **Vincolo rispettato**

Dato atto che il Comune di Monterotondo rispetta la normativa sulle assunzioni obbligatorie L. 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) come attestato dal **Prospetto Informativo Disabili on line anno 2019** inviato in data 27/01/2020 (Protocollo sistema 00002879) dal quale non risultano scoperture della quota di riserva disabili (L.68/99 art.1) né scoperture per quella delle categorie protette (L.68/99 art.18);
Dato Atto che il Comune di Monterotondo ha provveduto ai sensi dell'art. 6-*ter*, comma 5, del d.lgs. 165/2001 ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2018- 2020 (approvato con Deliberazione Giunta Com.leAtto n. 83 del 27/03/2018) al sistema informativo **SICO-**RGS in data **23 agosto 2018**;
Dato Atto che il Comune di Monterotondo ha provveduto ai sensi dell'art. 6-*ter*, comma 5, del d.lgs. 165/2001 ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2019- 2021 (approvato con Deliberazione Giunta n. 164 del 23/05/2019) al sistema informativo **SICO-**RGS in data **4 giugno 2019**;
Visto l'art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 coordinato con la legge di conversione 7 agosto 2016, n. 160 il quale dispone che " *In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresi' divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo"*:

Verificato il Rispetto dei vincoli imposti dall'art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113:

Documenti di programmazione e controllo economico-finanziario Ex art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	**Scadenza dei termini di approvazione**	**data di effettiva approvazione da parte dell'Amministrazione comunale**	**Scadenza dei termini di trasmissione dei dati relativi ai suddetti atti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione**	**data di effettiva trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) da parte dell'Amministrazione comunale**

Bilancio di previsione Esercizio 2019/ 2021	Decreto del Ministero dell'Interno del 13 dicembre 2019 con il quale è stato disposto il Differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2020/2022 degli enti locali dal 31 dicembre 2019 al **31 marzo 2020**	**Termine non ancora scaduto**	30 aprile 2020	**Termine non ancora scaduto**
Rendiconto di gestione 2018	**30 aprile 2020**, previsto dall'articolo 227, comma 2, del TUEL	**Termine non ancora scaduto**	30/05/2020	**Termine non ancora scaduto**
Bilancio consolidato 2018	**30 settembre 2020**, previsto dall'articolo 227, comma 2-*ter*, del TUEL	**Termine non ancora scaduto**	29/10/2020	**Termine non ancora scaduto**

CONSIDERATO CHE:
> Il Decreto del Ministero dell'Interno del 10 Aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/04/2017) individua i rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017/2019 il quale per la Fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti, nella quale rientra la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2019 (abitanti n. **41.794**) prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/146
> il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2019 (n. **165** unità) e la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2019 (abitanti n. **41.794**) è pari ad **un dipendente ogni 253,29 abitanti**;

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

DATO ATTO che per gli esercizi finanziari 2020-2022, la spesa del personale tiene conto del piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione e dei vincoli disposti:
> dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e come modificato dall'art. 22, comma 2 del D.L. n. 50/2017;
> dell'art. 14-bis, del D.L. 28.01.2019 n. 4, convertito in legge 28.03.2019 n, 26, relativamente all'estensione del cumulo delle risorse destinate alle assunzioni ad un arco temporale di cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
> dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per contratti di lavoro flessibile a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
> dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 di contenimento delle spese di personale entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013;

TENUTO CONTO della deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14 settembre 2015 in materia dei cd. "resti assunzionali" di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n.90/2014, che ha fornito i seguenti chiarimenti:
1) il riferimento "al triennio precedente", (ora "quinquennio precedente" come modificato dall'art.14-bis, del D.L. 28.01.2019 n. 4), è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
2) con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

PRESO ATTO della Deliberazione n. 13/2015/SEZAUT/INPR della Sezione Autonomie che nell'Allegato 1, sezione quinta, ai punti 6.2 e 6.3 ha individuato le componenti da includere e quelle da escludere dal computo della spesa di personale

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute

nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

RICHIAMATA la Deliberazione Giunta Com.le Atto n. 164 del 23/05/2019 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 (PTFP) ed evoluzione della dotazione organica

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale;

Budget annuale 2020:

Cessazioni 2019

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa
1	D	Istruttore direttivo	22.135,47
8	C	Istruttore amm.vo	162.752,56
3	B1	Operatore	54.102,21
		Totale	**€ 238.990,24**
	Oneri a carico ente		85.271,72
	Totale (oneri compresi)		324.261,96
	Quota residua disponibile		€ 194.347,10
	QUOTA UTILIZZABILE		**€ 518.609,05**

CESSAZIONI IN MOBILITA' **2 Istruttori Amministrativi Categoria C**

Budget annuale 2021:

Cessazioni 2020

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa
2	D	Istruttore direttivo	44.270,94
4	C	Istruttore amm.vo	162.752,56
0	B1	Operatore	
		Totale	**€ 207.023,50**
	Oneri a carico ente		73.865,98
	Totale (oneri compresi)		280.889,48
	Quota residua disponibile		€ 154.911,07
	QUOTA UTILIZZABILE		**€ 435.800,55**

CESSAZIONI IN MOBILITA' **1 Istruttore tecnico cat. C**

Budget annuale 2022:
Cessazioni 2021

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa

3	D	Istruttore direttivo	66.406,41
3	C	Istruttore amm.vo	81.376,28
1	B1	Operatore	18.034,07
		Totale	**€ 165.816,76**
		Oneri a carico ente	59.163,42
		Totale (oneri compresi)	224.980,18
		Quota residua disponibile	€ 152.480,49
		QUOTA UTILIZZABILE	**€ 377.460,67**

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

Procedure assunzionali avviate nel 2019 (previste nel PTFP 2019 – 2021) e che verranno concluse nel 2020
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D
- 1 Progressione verticale dalla cat. B alla C
- Assunzione di 1 Istruttore Tecnico Informatico cat. C

Assunzioni 2020

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore direttivo Tecnico	22.135,47	22.135,47
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47
11	C1	Istruttore	223.784,77	223.784,77
		Totale	**€ 245.920,24**	**€ 268.055,71**
	Oneri a carico ente		87.744,34	95.642,28
	Totale (oneri compresi)		333.664,58	363.697,99
quota residua cessazioni disponibile				518.609,05
quota cessazioni impiegata				**363.697,99**
quota cessazioni ancora disponibile				**154.911,07**
1 istruttore tecnico C in mobilità per sost. Dipendente cessato per mobilità				

Assunzioni 2021

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
3	D1	Istruttore direttivo	66.406,41	66.406,41	50% prog. Vert.

7	C1	Istruttore	142.408,49	142.408,49	
				0,00	
		Totale	**€ 208.814,90**	**€ 208.814,90**	
	Oneri a carico ente		74.505,16	74.505,16	
	Totale (oneri compresi)		283.320,06	283.320,06	
quota residua cessazioni disponibile				435.800,55	
quota cessazioni impiegata				**283.320,06**	
quota cessazioni ancora disponibile				**152.480,49**	

Assunzioni 2022				
N. POSTI	**Cat.**	**Profilo**	**Spesa**	**QUOTA CESS.**
2	D1	Istruttore direttivo	44.270,94	44.270,94
4	C1	Istruttore	81.376,28	81.376,28
1	B1	Operatore	18.034,07	18.034,07
		Totale	**€ 143.681,29**	**€ 143.681,29**
	Oneri a carico ente		51.265,48	51.265,48
	Totale (oneri compresi)		194.946,77	194.946,77
quota residua cessazioni disponibile				377.460,67
quota cessazioni impiegata				**194.946,77**
quota cessazioni ancora disponibile				**182.513,90**

EVOLUZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2020/2022

Tempo Indeterminato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2019		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2020		2021		2022			
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D	38	1	5	0	2	0	3	0	2	0	40	1
C	84	6	6	1	12	0	7	0	4	0	101	5
B3	10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2
B1	20	0	1	0	0	0	0	0	1	0	20	0

Dirigenti a Tempo Determinato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2019		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2020		2021		2022			
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
Dirigenti	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0

Di procedere alla copertura a tempo determinato di posti di dirigente secondo le seguenti modalità:
> 3 incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 e 2 del D.lgs 267/2000 per la durata di tre anni
> 1 incarico dirigenziale a tempo determinato per la durata di tre anni tramite procedura concorsuale pubblica o tramite scorrimento di graduatorie concorsuali per posti da dirigente a tempo indeterminato

RILEVATA a tal fine che
► il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00
► la spesa di personale per il 2019 è pari ad **€. 4.890.926,16**
> Previsione spesa di personale 2020 ➲ € 5.486.597,65
> Previsione spesa di personale 2021 ➲ € 5.501.699,53
> Previsione spesa di personale 2022 ➲ € 5.391.699,53
e pertanto la spesa di personale per il triennio 2020-2022 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Lavoro flessibile

ATTESO CHE, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014 dispone "4-*bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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"*;

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28*.";

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

RICHIAMATO il nuovo *comma 2,* dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

spese per le assunzioni flessibili sostenute nel 2009 pari a **€ 607.014,52**
rif. Delibera di Giunta n. 294 del 18.12.2014

Ritenuto Opportuno autorizzare per il triennio in esame il competente dirigente a procedere, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente (**€ 607.014,52**) con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per l'attivazione di eventuali tirocini extracurriculari o di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente ma comunque nel rispetto del limite di spesa previsto

dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

DATO ATTO che, sulla base della programmazione di cui sopra, nel triennio 2019/2021, in questo ente: **si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alla indizione di **n.3 procedure selettive per la progressione tra le aree** riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, secondo le indicazioni e le modalità che saranno meglio definite con successivo provvedimento. 1 in fase di espletamento già prevista ed avviata nel 2019 ed altre due che saranno attivate nel corso del 2020

VISTO che il sopra riportato Piano dei Fabbisogni di Personale relativo agli anni 2020-2021- 2022 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;
CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICORDATO il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui "a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.";

RICHIAMATO l'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: "La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.";

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

VISTO il d.lgs.267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole dell'Organo di Revisione economico- finanziario (verbale n. 3/2020)

ACQUISITI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.lgs n. 267/2000;

VISTO l'art. 3 dello Statuto Comunale;

Con voti unanimi

DELIBERA

1) Di Confermare le considerazioni espresse in premessa che motivano il ricorso alla presente deliberazione in conformità a quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della L. n.241/1990 e s.m.i.;

2) Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:
Procedure assunzionali avviate nel 2019 (previste nel PTFP 2019 – 2021) e che verranno concluse nel 2020:
➔Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D
➔1 Progressione verticale dalla cat. B alla C
➔Assunzione di 1 Istruttore Tecnico Informatico cat. C

Assunzioni 2020

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore direttivo Tecnico	22.135,47	22.135,47
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47
11	C1	Istruttore	223.784,77	223.784,77
		Totale	**€ 245.920,24**	**€ 268.055,71**
	Oneri a carico ente		87.744,34	95.642,28
	Totale (oneri compresi)		333.664,58	363.697,99
quota residua cessazioni disponibile				518.609,05
quota cessazioni impiegata				**363.697,99**
quota cessazioni ancora disponibile				**154.911,07**
1 istruttore tecnico C in mobilità per sost. Dipendente cessato per mobilità				

Assunzioni 2021

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
3	D1	Istruttore direttivo	66.406,41	66.406,41	50% prog. Vert.
7	C1	Istruttore	142.408,49	142.408,49	
				0,00	
		Totale	**€ 208.814,90**	**€ 208.814,90**	
	Oneri a carico ente		74.505,16	74.505,16	
	Totale (oneri compresi)		283.320,06	283.320,06	

quota residua cessazioni disponibile		435.800,55	
quota cessazioni impiegata		**283.320,06**	
quota cessazioni ancora disponibile		**152.480,49**	

Assunzioni 2022

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
2	D1	Istruttore direttivo	44.270,94	44.270,94
4	C1	Istruttore	81.376,28	81.376,28
1	B1	Operatore	18.034,07	18.034,07
		Totale	**€ 143.681,29**	**€ 143.681,29**
	Oneri a carico ente		51.265,48	51.265,48
	Totale (oneri compresi)		194.946,77	194.946,77
quota residua cessazioni disponibile				377.460,67
quota cessazioni impiegata				**194.946,77**
quota cessazioni ancora disponibile				**182.513,90**

3) Di Autorizzare per il triennio in esame il competente dirigente a procedere, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente (**€ 607.014,52**) con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per l'attivazione di eventuali tirocini extracurriculari o di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente ma comunque nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

4) Di dare atto che sulla base delle cessazioni ed assunzioni previste nel presente Piano si avrà la seguente evoluzione della dotazione organica triennio **2020/2022**

►Dipendenti ruolo a Tempo Indeterminato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2019		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2020		2021		2022			
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D	38	1	5	0	2	0	3	0	2	0	40	1
C	84	6	6	1	12	0	7	0	4	0	101	5
B3	10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2
B1	20	0	1	0	0	0	0	0	1	0	20	0

►Dirigenti a Tempo Determinato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2019		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE			TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2020	2021	2022	T. Pieno	P. Time

					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Dirigenti	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0

Di procedere alla copertura a tempo determinato di posti di dirigente secondo le seguenti modalità:
> 3 incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 e 2 del D.lgs 267/2000 per la durata di tre anni
> 1 incarico dirigenziale a tempo determinato per la durata di tre anni tramite procedura concorsuale pubblica o tramite scorrimento di graduatorie concorsuali per posti da dirigente a tempo indeterminato

4) Di autorizzare il Segretario Generale in via generale a provvedere a che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti

5) Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni e dall'art. 3, comma 5 quater del D.L. n. 90/2014 – convertito in Legge n. 114/2014, in tema di contenimento della spesa di personale
► il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00
► la spesa di personale per il 2019 è pari ad **€. 4.890.926,16**
> Previsione spesa di personale 2020 ➲ € 5.486.597,65
> Previsione spesa di personale 2021 ➲ € 5.501.699,53
> Previsione spesa di personale 2022 ➲ € 5.391.699,53
e pertanto la spesa di personale per il triennio 2020-2022 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

6) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

7) Di approvare lo schema riassuntivo allegato alla presente delibera nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

8) Di Dare Atto che formano parte integrante della presente delibera i seguenti documenti allegati
>Allegato 1 - Piano delle Assunzioni Triennio 2020/2022
>Allegato 2 - Tabella di Raccordo tra Dotazione Organica e Limite Massimo Potenziale Di Spesa
>Allegato 3 - Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2019
>Allegato 4 - Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2020
>Allegato 5 - Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2021
>Allegato 6 - Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2022
>Allegato 7 - Parere dell'Organo di Revisione economico- finanziario (verbale n. 3/2020)

9) Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale.

10) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

11) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Successivamente con voti unanimi

LA GIUNTA COMUNALE

dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 - comma 4° - del D.Lg.vo n. 267/2000, stante l'urgenza di avviare le procedure in vista dell'approvazione del D.U.P 2020 -2022.

Pareri

Comune di Monterotondo

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 61**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2021 - 2022, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020, AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 04/03/2020

Il Responsabile di Settore

Dott. Mauro Di Rocco

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 04/03/2020

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 62 del 24/03/2020

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Bronzino Isabella

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, lì …….

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal ……. al …… come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;

- è stata comunicata, con lettera n. …… in data …….., ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno ……

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, lì ……

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

BRONZINO ISABELLA;1;23488278388209998775985957837143439829
DI ROCCO MAURO;2;609184926008791027