Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 122 del 23/06/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021 IN ATTUAZIONE DELLA NUOVA DISCIPLINA PREVISTA DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. N. 34/2019 E DAL RELATIVO D.P.C.M. 17.03.2020

L'anno 2021, il giorno 23 del mese di Giugno a partire dalle ore 13.00 si è riunita nella sede Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

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

		PRESENTE
Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Vice Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	NO
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella (in collegamento telematico)	Assessore	SI
Valenti Marianna (in collegamento telematico)	Assessore	SI

Presiede: Sindaco Varone Riccardo
Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021 IN ATTUAZIONE DELLA NUOVA DISCIPLINA PREVISTA DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. N. 34/2019 E DAL RELATIVO D.P.C.M. 17.03.2020

LA GIUNTA COMUNALE

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

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 2021-2023, 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.";
-che 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.

Considerato che il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009).

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 25/02/2021 con il quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023 da presentare al Consiglio Comunale

Vista la Deliberazione Consiglio Com.le n. 20 del 30/03/2021 avente ad oggetto: approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2021/2023

Richiamata la Deliberazione Consiglio Com.le n. 21 del 30/03/2021 avente ad oggetto: l'Approvazione del bilancio di previsione 2021/2023

Richiamata la Legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Considerato che ai sensi dell'articolo 7 comma 6 del DL 101/2013 convertito con Legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge. 125/2013, le pubbliche amministrazioni sono obbligate ad assumere a

tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra la quota di riserva calcolata ai sensi della Legge 68/1999 ed il numero di lavoratori appartenente alle categorie protette effettivamente in servizio. Tale disposizione deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà;

Dato Atto che nel caso in cui, a seguito cessazione o trasferimento di personale rientrante nella quota d'obbligo della quota di riserva dei disabili o appartenente alle categorie protette, dovesse determinarsi una differenza fra la quota d'obbligo prevista dagli articolo 3 e 18 della Legge 68/1999 e il numero di personale in servizio disabile o appartenente alle categorie protette, si procederà ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari a tale differenza, prioritariamente mediante passaggio diretto di personale da altre amministrazioni (art. 30 D.Lgs. 165/2001) ovvero, in caso di esito negativo, mediante indizione di concorso pubblico o utilizzo di graduatoria applicando le necessarie riserve o mediante selezione presso il Servizio provinciale Collocamento Mirato, di cui all'art. 16 della Legge 28.2.1987 n. 56;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 30/03/2021, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2021/2023;

Richiamata

-la Deliberazione Giunta Com.le n. 62 del 24/03/2020 avente ad oggetto l'approvazione del 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 Deliberazione Giunta Com.le n. 214 del 03/11/2020 avente ad oggetto: approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, e piano annuale delle assunzioni 2020 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020

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 che l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 stabilisce quanto segue*: "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 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 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".

Atteso che

-nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 è stato pubblicato il d.p.c.m. 17.03.2020 di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

-Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato una apposita circolare esplicativa per la corretta applicazione del nuovo regime assunzionale per i comuni alla luce dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/201910, convertito in legge 58/2019.

Dato Atto che sulla base del Decreto Ministeriale e della relativa Circolare:

-le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020.

-sono fatte salve le procedure assunzionali avviate con il vecchio regime (la circolare precisa "*anche utilizzando budgets di anni precedenti*", cioè i resti assunzionali, che evidentemente in tal caso non saranno più utili per aumentare la capacità calcolata col nuovo metodo), a patto che entro il 20 aprile tali procedure risultassero avviate nel rispetto di tre condizioni:

a)che le assunzioni fossero previste nel Piano dei fabbisogni dell'ente;

b)che fosse stata effettuata la comunicazione obbligatoria *ex* art. 34-*bis* del d.lgs. 165/2001 (con ciò, anche attesa la sospensione del termine dei 45 giorni disposta dal Dipartimento per la Funzione Pubblica nel frattempo intervenuta, si ritiene debba intendersi *l'invio* della comunicazione);

c)che le assunzioni *de quibus* fossero accompagnate dalla relativa prenotazione nelle scritture contabili, secondo il principio contabile 5.1 dell'allegato 4.2. al d.lgs. 118/2011).

Richiamata la Determinazione Dirigenziale n. 313 del 03/06/2020 con il quale è stato approvato il computo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del Comune di Monterotondo per l'anno 2020 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020

Tenuto Conto dei seguenti interventi della Magistratura Contabile:

-I magistrati contabili della **Corte dei Conti della Lombardia nella deliberazione n. 74/2020/PAR** specificano che il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) previsto dall'art. 6 del d.lgs. 165/2001 *"essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con sua adozione la data per l'individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento"* quindi, in base a tale deliberazione, alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, in assenza di una disciplina transitoria dettata dal legislatore, va applicata la nuova normativa di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019

-la **Corte dei Conti Toscana con la deliberazione n. 61/2020/PAR**, contrariamente a quanto stabilito dalla Circolare esplicativa che stabiliva un regime transitorio per salvaguardare le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile, assume invece una posizione che non considera il contenuto della circolare esplicativa, offrendo una lettura integralmente imperniata sul principio giuridico per cui a ciascuna procedura si applica la norma vigente nel momento in cui essa viene avviata: ed evidenziando, in particolare, che tale "avvio" non può coincidere con la trasmissione della comunicazione ex art. 34-*bis* del d.lgs. 165/2001, affermando in sostanza:

1.la data del 20 aprile costituisce uno snodo fondamentale che rappresenta una piena soluzione di continuità tra vecchie e nuove regole sulle assunzioni nei comuni: nel passaggio dal turn-over alla sostenibilità finanziaria, tutto ciò che accade dopo la data di entrata in vigore soggiace necessariamente alle nuove regole;

2.il PTFP è uno strumento di programmazione generale che è nettamente distinto dalle procedure assunzionali che da esso discendono: se le norme del contesto mutano, le procedure assunzionali posteriori non possono più basarsi sul medesimo Piano dei fabbisogni, approvato con le regole precedenti. Conseguenza d'immediata percezione (anche questa già rinvenibile nella delibera dei giudici lombardi di cui sopra) è l'obbligo di adozione di un nuovo PTFP a valle dell'entrata in vigore delle nuove regole;

3.l'invio della comunicazione ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 non sancisce la data di avvio di una

procedura assunzionale: esso rappresenta un passaggio certamente prodromico, ma distinto, che non individua una fase dello stesso procedimento e non può perciò fungere da riferimento per il suo inizio; diversamente, ad esempio, aveva opinato l'ARAN, quanto con proprio orientamento applicativo CFL_397, nel dipanare il controverso tema dei concorsi per le categorie D1-D3 a valle del nuovo CCNL, aveva ritenuto che il momento nel quale individuare l'inizio della procedura concorsuale fosse proprio l'invio di quella comunicazione;

4.atteso quanto sopra tutte le procedure, seppure programmate prima del 20 aprile e con invio, entro tale data, della comunicazione di cui sopra, non possono essere portate avanti dalle amministrazioni se non dopo una revisione del PTFP che ne preveda l'azione alla luce delle nuove norme assunzionali.

Ritenuto Opportuno quindi procedere ad una nuova approvazione del PTFP 2020 – 2022 sostanzialmente ricognitiva di quanto già previsto e programmato nel Piano dei fabbisogni approvato con la DGC n. 62 del 24/03/2020;

Preso Atto che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, i vincoli economico-finanziari ed amministrativi necessari per procedere a nuove assunzioni **nell'anno 2021,** sono i 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 2020	Il Comune ha rispettato l'equilibrio di Bilancio anno 2019 e 2020, non è in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto come risulta dalla Deliberazione Consiglio Com.le n. 17 del 25/06/2020 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2019 **e dalla certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie prot. n. 1123 del 12.01.2021**	☑ **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; il 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 Con **Deliberazione Giunta Com.le n. 62 del 24/03/2020** È stato approvato il 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 con la **Deliberazione Giunta Com.le n. 214 del 03/11/2020** avente ad oggetto approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022, e Piano Annuale delle assunzioni 2020 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo D.P.C.M. 17.03.2020;	☑ **Vincolo non più operante** in quanto assorbito all'interno del Piano dei Fabbisogni del Personale di cui alla delibera **n. 214 del 03/11/2020**
Ricognizione annuale per le **Verifiche eccedenze di personale anno 2021** Ex art.33 del D.lgs 165/2001	con la **delibera di Giunta comunale n. 2 del 07/01/2021** approvazione esito della ricognizione annuale sulle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale **anno 2021** 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 **2021**, 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 al 31.12.2020 è inferiore a tale importo come da **certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie prot. n. 1123 del 12.01.2021, con la quale si attesta il rispetto del limite della spesa di personale 2011-2013**	☑ **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)** spesa complessiva per il personale a tempo determinato per il 2021 è pari a € 371.717,30 (Rif. Determina Dirigenziale 156 del 25/03/2021) **Pertanto viene rispettata la condizione A (2009) > B (2021)**	☑ **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 Giunta Com.le n. 3 del 07/01/2021** approvazione Piano Triennale per la Promozione delle **Azioni Positive 2021/2023** rivolte alla piena realizzazione di pari opportunitá nel lavoro tra uomini e donne - art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.	☑ **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 Giunta Com.le n. 300 del 26/11/2019: Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2019/2022 aggiornamento del piano degli obiettivi – Deliberazione della giunta comunale n. 132 del 21/07/2020, con la quale sono stati approvati il Piano della Performance ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2020 – 2022 L'approvazione del Piano della Performance (PdP) deve essere coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, conseguentemente per gli Enti Locali l'approvazione del PdP avverrà immediatamente dopo l'approvazione del Bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021/2023	☑ **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. 1123 del 12.01.2021**	☑ **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 2020** inviato in data **26/01/2021** (Protocollo sistema **00002964**) 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**;

-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**;

-ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2020- 2022 (approvato con Deliberazione Giunta n. 62 del 24/03/2020) al sistema informativo ***SICO***-RGS in data **6 maggio 2020**;

-ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2020- 2022 (approvato con Deliberazione Giunta n. n. 214 del 03/11/2020) al sistema informativo *SICO*-RGS in data **6 novembre 2020**;

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 2021/ 2023	Con decreto del Ministro dell'Interno in data 13 gennaio 2021 è stata disposta la **proroga al 31 marzo 2021** del termine di approvazione del bilancio di previsione 2021-2023 e la contestuale autorizzazione, fino a detta data, dell'esercizio provvisorio di bilancio.	deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 30/03/2021, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2021/2023	30.04.2021	16.04.2021 esito positivo dell'invio alla BDAP del Bilancio di previsione come comunicato dal Servizio Ragioneria
Rendiconto di gestione 2020	**30 aprile 2021,** previsto dall'articolo 151, comma 7, del TUEL	**Termine non ancora scaduto**	30.05.2021	**Termine non ancora scaduto**
Bilancio consolidato 2020	**30 settembre 2021,** previsto dall'articolo 151, comma 8, del TUEL	**Termine non ancora scaduto**	30.10.2021	**Termine non ancora scaduto**

Considerato che**:**

-Il Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) 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 31/12/2020 (abitanti n. 41.999) prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/152

-il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2020 (n. 158 unità) e la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2020 (abitanti n. **41.999**) è pari ad **un dipendente ogni 265,81 abitanti**;

Rilevato a tal fine che ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006, come da prospetti validati dal Collegio dei Revisori dei Conti in sede di Bilancio di Previsione 2021 -2023:

 il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00

> spesa di personale 2020 ➲ € **5.544.425,78**

> Previsione spesa di personale 2021 ➲ € **5.911.910,25**

> Previsione spesa di personale 2022 ➲ € **5.428.537,00**

> Previsione spesa di personale 2023 ➲ € **5.463.537,00**

e pertanto la spesa di personale per il triennio 2021-2023 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Atteso che per quanto riguarda l'individuazione degli anni che devono essere presi a riferimento per il calcolo del rapporto **ai fini assunzionali per il 2021**, in considerazione del fatto che le nuove regole entrano in vigore nel corso del 2020 (dal 20/04/2020), le nuove disposizioni prevedono testualmente:

- per la spesa di personale: impegni di competenza come rilevati nell'ultimo rendiconto approvato;
- per le entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la determinazione n. 313 del 03/06/2020 approvazione computo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del Comune di Monterotondo per l'anno 2020 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020

Ritenuto, pertanto, che sia più aderente al dettato normativo considerare i dati relativi alle annualità rispetto all'ultimo rendiconto formalmente approvato, al momento dell'adozione del piano dei fabbisogni di personale.

Dato atto che il Comune di Monterotondo ha approvato con Deliberazione Consiglio Com.le n. 17 del 25/06/2020 il Rendiconto della gestione 2019, per ricalcolare le facoltà assunzionali dell'anno 2020 dovranno essere utilizzati i seguenti dati:

-per la spesa di personale: impegni di competenza 2019, come rilevati dal Rendiconto della gestione 2019 approvato con Deliberazione Consiglio Com.le n. 17 del 25/06/2020;

-per le entrate correnti: media accertamenti entrate 2017-2018-2019 (ultimi tre rendiconti approvati) al netto previsione assestata FCDE anno 2019, (bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata).

Verificato in base all'allegato schema di calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del d.p.c.m. 17.03.2020 che il Comune di Monterotondo si ritrova nella seguente casistica: **Comune con rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" (art. 4, comma 2; art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020),** i Comuni che si trovano ad avere un rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore ai valori soglia indicati nella tabella 1 ("valore soglia più basso"), dal 20/04/2020 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza.

Tenuto Conto pertanto che il Comune di Monterotondo:

-alla data del 31/12/2019 ha 41.794 abitanti e quindi risulta appartenente alla fascia demografica f), con popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti e con un rapporto spesa personale/entrate correnti inferiore al 27% **pari al 23,08%** (art. 3 comma 1 del d.p.c.m. 17.03.2020): **conseguentemente per l'anno 2021 l'Ente può procedere ad un incremento annuale della spesa registrata nel 2019 del 16%,** (in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), e comunque non oltre il valore soglia (spesa personale/entrate correnti) del 27%.

-Sempre per il periodo 2020-2024, il Comune di Monterotondo ha inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento

indicato nella tabella 1 “valore soglia più basso”).

-Ai sensi dell’art.5 del d.p.c.m. 17.03.2020 fino al 31 dicembre 2024, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018**, secondo la definizione dell'art. 2 del dpcm, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

Considerato che per quanto riguarda il Comune di Monterotondo, il quale presenta un rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del “valore soglia più basso”, si producono i seguenti effetti:

1.il nuovo meccanismo assunzionale basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale comporta una capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria del turn over al 100%, determinando il nuovo limite spesa pari a **€ 8.121.127,23**;

2.sempre per tali Enti, l’art. 7, comma 1, del d.p.c.m. 17.03.2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall’applicazione degli art.4 e 5 del d.p.c.m. 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

3.la quota da “escludere” dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale è rappresentata dalla “maggiore spesa” di cui al punto 1 ovvero dall’incremento derivante dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, che nel caso del Comune di Monterotondo risulta pari a **€ 1.178.719,08;**

4.il Comune di Monterotondo può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018**, in base alle seguenti percentuali indicate nella tabella 2 contenuta nell’art.5 del dpcm 17.03.2020:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	**16%**	19%	21%	22%

➲**incremento entro limite di € 649.045,92 (9% della spesa di personale registrata nel 2018)**

➲**incremento entro limite di € 1.153.859,42 (16% della spesa di personale registrata nel 2018)**

Fermo restando che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti

5.il Comune di Monterotondo potrà assumere in deroga ai valori-soglia della tabella 2 contenuta nell’art.5 del dpcm 17.03.2020, utilizzando la capacità concessa dall’art. 33, comma 2, in aggiunta ai resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014 (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019),paria a € 518.609,05 nel rispetto della soglia di riferimento di cui alla Tabella 1 del d.m. che è pari per l’anno 2021 a € 1.672.468,47 (€1.153.859,42 + € 518.609,05), **questo comporta una possibilità di assunzione entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento pari a euro 1.178.719,08**

Ritenuto necessario all’approvazione del piano delle assunzioni 2021-2023 come di seguito indicato:

Procedure assunzionali avviate nel 2019 (previste nel PTFP 2019 – 2021) e che verranno concluse nel 2021

- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Tecnico Informatico cat. C

Procedure assunzionali avviate nel 2020 (previste nel PTFP 2020 – 2022) e che verranno concluse nel 2021

- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Contabile cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Tecnico cat. C
- Assunzione di 1 Autista cat B

ASSUNZIONI 2021

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.

1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47
2	D1	Istruttore direttivo amministrativo	44.270,94	44.270,94
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	44.270,94	44.270,94
1	C	Istruttore amministrativo	20.344,07	20.344,07
4	C	Vigili Urbani	81.376,28	81.376,28
7	C	Istruttori Amm.vi	142.408,49	142.408,49
1	C	Istruttore Contabile	20.344,07	20.344,07
1	B3	Messo Comunale	19.063,80	19.063,80
1	B1	Esecutore	18.034,07	18.034,07
		Totale	**€ 412.248,13**	**€ 412.248,13**
	Oneri a carico ente		147.090,13	147.090,13
	Totale (oneri compresi)		559.338,26	559.338,26

Verificato pertanto che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il 2021 pari a euro 559.338,26 è inferiore al limite di crescita annuale previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 (euro 1.153.859,42) e anche contenuto entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento pari a euro 1.178.719,08

Assunzioni 2022

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore direttivo	22.135,47	22.135,47
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	22.135,47	22.135,47
1	C1	Istruttore vigilanza	20.334,07	20.334,07
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.334,07	20.334,07
1	B1	Operario P.L.	18.034,07	18.034,07
		Totale	**€ 102.973,15**	**€ 102.973,15**
	Oneri a carico ente		36.740,82	36.740,82
	Totale (oneri compresi)		139.713,97	139.713,97

Assunzioni 2023

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.

1	D1	Istruttore Direttivo Contabile	22135,47	22135,47
3	C1	Istruttore amm.vo	61.011,21	61.011,21
2	C1	Istruttore contabile	40.674,14	40.674,14
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.337,07	20.337,07
		Totale	**€ 144.157,89**	**€ 144.157,89**
	Oneri a carico ente		51.435,54	51.435,54
	Totale (oneri compresi)		195.593,43	195.593,43

EVOLUZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2021/2023

Tempo Indeterminato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2020		CESSAZIONI PREVISTE 2021-2022		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2021		2022		2023			
	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	35	1	5	0	5	0	2	0	1	0	38	1
C	82	5	8	0	13	0	2	0	6	0	96	4
B3	10	2	1	0	1	0	0	0	0	0	10	2
B1	20	0	2	0	1	0	1	0	0	0	20	0

Dirigenti a tempo determinato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2020		CESSAZIONI PREVISTE 2021-2022		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2021		2022		2023			
	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	1	0	2	0	0	0	0	0	4	0

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;

Dato Atto che le **spese per le assunzioni flessibili sostenute nel 2009** sono pari a **€ 607.014,52** come indicato nella 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;

Ritenuto, pertanto in caso di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e compatibilmente con il limite di spesa per il lavoro flessibile disposto dall'articolo 9 comma 28 DL 78/2010 e con le disponibilità di bilancio, di consentire eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, oltre a quanto programmato con il presente provvedimento;

Progressioni verticali

Dato Atto che, sulla base della programmazione dei trienni precedenti sono state indette **n.2 procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo dalla cat. B alla Cat. C**, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

1 progressione verticale da B a C è stata già prevista ed avviata nel 2019 e conclusa nel 2020 0, mentre l'altra è stata attivata nel corso del 2020 e sarà concluse nel 2021.

Nel piano 2021 – 2023 sono state previste, all'interno di due concorsi pubblici, le riserve agli interni nella misura del 50% dei posti messi a concorso e precisamente:

- N. 2 posti Cat D "Istruttore Direttivo Amm.vo", di cui uno riservato agli interni
- N. 2 posti Cat D "Istruttore Direttivo Tecnico", di cui uno riservato agli interni

Richiamato infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";

Acquisita la certificazione da parte del collegio dei revisori (verbale n. 7 del 14/06/2021) attestante che la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione è stata redatta nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

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

Richiamato l'articolo 101 "Funzioni di sovraintendenza e coordinamento del Segretario" del CCNL del 17/12/2020 Area delle Funzioni Locali ai sensi del quale l'assunzione delle funzioni di segretario comunale nei comuni fino a 100.000 abitanti comporta compiti di sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovraintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale;

VISTA la propria competenza ai sensi art. 48 D.Lgs. 267/2000;

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

D E L I B E R A

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 ai sensi del d.p.c.m. 17.03.2020 di attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 riguardante le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, **il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021/2023 e il Piano Assunzionale per il 2021** 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 2021
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Tecnico Informatico cat. C

Procedure assunzionali avviate nel 2020 (previste nel PTFP 2020 – 2022) e che verranno concluse nel 2021
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Contabile cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Tecnico cat. C
- Assunzione di 1 Autista cat B

ASSUNZIONI 2021

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47
2	D1	Istruttore direttivo amministrativo	44.270,94	44.270,94
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	44.270,94	44.270,94
1	C	Istruttore amministrativo	20.344,07	20.344,07
4	C	Vigili Urbani	81.376,28	81.376,28

7	C	Istruttori Amm.vi	142.408,49	142.408,49
1	C	Istruttore Contabile	20.344,07	20.344,07
1	B3	Messo Comunale	19.063,80	19.063,80
1	B1	Esecutore	18.034,07	18.034,07
		Totale	**€ 412.248,13**	**€ 412.248,13**
	Oneri a carico ente		147.090,13	147.090,13
	Totale (oneri compresi)		559.338,26	559.338,26

Verificato pertanto che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il 2021 pari a euro 559.338,26 è inferiore al limite di crescita annuale previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 (euro 1.153.859,42) e anche contenuto entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento pari a euro 1.178.719,08

Assunzioni 2022

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore direttivo	22.135,47	22.135,47
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	22.135,47	22.135,47
1	C1	Istruttore vigilanza	20.334,07	20.334,07
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.334,07	20.334,07
1	B1	Operario P.L.	18.034,07	18.034,07
		Totale	**€ 102.973,15**	**€ 102.973,15**
	Oneri a carico ente		36.740,82	36.740,82
	Totale (oneri compresi)		139.713,97	139.713,97

Assunzioni 2023

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore Direttivo Contabile	22135,47	22135,47
3	C1	Istruttore amm.vo	61.011,21	61.011,21
2	C1	Istruttore contabile	40.674,14	40.674,14
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.337,07	20.337,07
		Totale	**€ 144.157,89**	**€ 144.157,89**
	Oneri a carico ente		51.435,54	51.435,54
	Totale (oneri compresi)		195.593,43	195.593,43

3) Di Attestare pertanto che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il **2021** pari euro 504.132,59 è inferiore al limite di crescita annuale previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 (euro 1.153.859,42) e anche contenuto entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento pari a euro 1.178.719,08

4) 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;

5) Di dare atto che sulla base delle cessazioni ed assunzioni previste nel presente Piano si avrà la seguente evoluzione della dotazione organica triennio **2021/2023:**

Tempo Indeterminato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2020		CESSAZIONI PREVISTE 2021-2022		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2021		2022		2023			
	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	35	1	5	0	5	0	2	0	1	0	38	1
C	82	5	8	0	13	0	2	0	6	0	95	5
B3	10	2	1	0	1	0	0	0	0	0	10	2
B1	20	0	2	0	1	0	1	0	0	0	20	0

Dirigenti a tempo determinato

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO Al 31.12.2020		CESSAZIONI PREVISTE 2021-2022		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
					2021		2022		2023			
	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	1	0	2	0	0	0	0	0	4	0

6) Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra rientra nei limiti di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006 (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, come da prospetti validati dal Collegio dei Revisori dei Conti in sede di Bilancio di Previsione 2021 -2023:

 il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00

> spesa di personale 2020 ➲ € **5.544.425,78**
> Previsione spesa di personale 2021 ➲ € **5.911.910,25**
> Previsione spesa di personale 2022 ➲ € **5.428.537,00**
> Previsione spesa di personale 2023 ➲ € **5.463.537,00**

e pertanto la spesa di personale per il triennio 2021-2023 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

7) 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;

8) 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 anno 2021, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

9) Di Dare Atto che formano parte integrante della presente delibera i seguenti documenti allegati:

Allegato A - schema di calcolo sulle capacità assunzionali ai sensi del d.p.c.m. 17.03.2020 del Comune di Monterotondo per l'anno 2020;
Allegato 1 - Piano delle Assunzioni Triennio 2021/2023;
Allegato 2 **-** Tabella di Raccordo tra Dotazione Organica e Limite Massimo Potenziale Di Spesa 2021;
Allegato 3 **-** Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2020;
Allegato 4 **-** Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2021;
Allegato 5 **-** Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2022;
Allegato 6 **-** Componenti Analitiche Della Spesa Di Personale Anno 2023;
Allegato 7 - Parere dell'Organo di Revisione economico- finanziario (verbale n. 7/2020);

10) 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 2021 e del bilancio pluriennale e rientra sia nei limiti della spesa di personale imposti dall'art. 1 commi 557 e seguenti della Legge 296/2006 e s.m.i. (spesa potenziale massima) e sia nei limiti imposti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019;

11) 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.;

12) 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;

13) Di Dare mandato al Segretario Generale di avviare le procedure assunzionali previste nel presente Piano Assunzionale per l'anno 2021 nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli di finanza pubblica;

14) Di inviare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

Successivamente con voti unanimi

LA GIUNTA COMUNALE

Dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, stante l'urgenza di avviare le procedure assunzionali necessarie a salvaguardare la funzionalità dei Servizi comunali.

Pareri

Comune di Monterotondo

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 131**

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

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021 IN ATTUAZIONE DELLA NUOVA DISCIPLINA PREVISTA DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. N. 34/2019 E DAL RELATIVO D.P.C.M. 17.03.2020**

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 27/04/2021

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 29/04/2021

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 122 del 23/06/2021

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

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

Dalla Residenza Municipale, lì …….

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

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
d.ssa Giuseppina Antonelli