Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 185 del 21/09/2021

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2022 - 2023 AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165 APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COM.LE N. 122 E N. 123 DEL 23/06/2021

L'anno 2021, il giorno 21 del mese di Settembre a partire dalle ore 12.45 si è riunita in collegamento telematico ed in modalità video–conferenza, ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18 del 17-3-2020 e delle linee guida emanate dal Sindaco con prot. n. 13405 del 01-04-2020

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	NO
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	SI

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

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2022 - 2023 AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165 APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COM.LE N. 122 E N. 123 DEL 23/06/2021

LA GIUNTA COMUNALE

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

Considerato:
-che con la DGC n. 122 del 23/06/2021 è stato approvato il 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, 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 con la Deliberazione Consiglio Com.le n. 24 del 29/04/2021 si è proceduto all'approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020
-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 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 prevede che 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. 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;
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. 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 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 la 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.
Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 25/02/2021 con la 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 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
>la Deliberazione Giunta Com.le n. 122 del 23/06/2021 avente ad 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 Deliberazione di Giunta com.le n. 123 del 23/06/2021 avente ad oggetto: approvazione del piano annuale delle assunzioni 2021 contenuto nel ptfp 2021-2023 (proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021). verifica rispetto parametri dpcm 17.3.2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 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 il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;
Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.
Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato quadro normativo, recentemente così modificato:
-il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"
-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.
Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
Dato atto che a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2020 con la Deliberazione di Giunta com.le n. 123 del 23/06/2021 si è proceduto alla verifica di compatibilità del piano annuale delle assunzioni 2021 e dell'incidenza delle relative spese di personale con il D.P.C.M. 17/03/2020 cumulando altresì anche quelle avviate nel 2019 e nel 2020 e che presumibilmente saranno concluse nel 2021;
Considerato che il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 ha completamente riscritto il comma 1-bis All'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come di seguito riportato:
«1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività' svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. ***Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti****. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalita' maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente».))*
Dato Atto pertanto che
>per le progressioni verticali non si deve più ricorrere alla riserva nei concorsi pubblici, ma viene attivata una procedura interna comparativa che non richiede il superamento di prove particolari da parte del dipendente ma che si fonda sull'analisi di una serie di fattori.
>Si procederà quindi con due procedure distinte un concorso pubblico per un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo e uno per quello Tecnico al fine di rispettare la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno e due progressioni verticali tramite una procedura interna comparativa riservata al personale dipendente del Comune di Monterotondo;
Tenuto Conto altresì che
>nel 2022 è prevista la cessazione di un ulteriore unità di Istruttore Direttivo Contabile e che è volontà dell'Amministrazione comunale coprire tale vacanza di organico con una progressione verticale, nel rispetto della disciplina prevista dall'art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 poiché la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno viene soddisfatta dalla previsione ed indizione nel 2021 di un bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di un posto di "Istruttore Direttivo Contabile" - categoria di inquadramento D - posizione economica D1 da assegnare al Dipartimento Risorse Finanziarie ed Economiche approvato con determinazione dirigenziale n. 471 del 28/07/2021;
>la persistente carenza di personale presso gli uffici tecnici, in particolare nel Servizio Pianificazione Urbanistica, comporta la necessità di prevedere ai sensi del richiamato articolo 30 - comma 2 bis - del

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in via prioritaria, all'immissione in ruolo nel 2021 dell'Istruttore Direttivo Tecnico in comando presso il Comune di Monterotondo mediante l'adozione di un bando avente rilevanza interna;

>si ritiene opportuno trasformare l'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo, già prevista nei precedenti Piani triennali del fabbisogno di personale, con una unità di personale con profilo di Assistente Sociale, sempre di cat. D, al fine di riequilibrare il rapporto tra risorse umane a disposizione dei Servizi Sociali e l'aumento dei carichi di lavoro inerenti i compiti e le attività istituzionali di tale delicato servizio comunale;

Vista la nota prot. n. 35499 del 08.09.2021 con la quale il Dirigente del Corpo di Polizia Locale ha chiesto di coprire i due posti vacanti di Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D uno tramite concorso pubblico, in fase di espletamento, e un altro tramite progressione verticale applicando l'art.52 comma 1-bis del D.lgs 165/2001;

Ritenuto pertanto necessario, in virtù delle considerazioni sopra esposte, apportare alle **assunzioni previste nel 2021** le seguenti modifiche riguardanti i profili professionali e le modalità di assunzione lasciando invariata la relativa spesa di personale:

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
1	D1	Istruttore direttivo contabile	22.135,47	22.135,47	Nel **2022** viene programmata una ulteriore assunzione tramite progressione verticale ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
1	D1	Istruttore direttivo vigilanza	22.135,47	22.135,47	Concorso Pubblico
1	C1	Istruttore tecnico	20.344,07	20.344,07	Mobilità volontaria
1	C1	Istruttore tecnico informatico	20.344,07	20.344,07	
1	D1	Assistente Sociale	22.135,47	22.135,47	
1	D1	Istruttore direttivo tecnico	22.135,47	22.135,47	Mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 - comma 2 bis - del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 rivolto via prioritaria, all'immissione in ruolo dell'Istruttore Direttivo Tecnico già in comando presso il Comune di Monterotondo
1	B3	Autista	19.063,80	19.063,80	
2	C1	Istruttori Amm.vi	4.620,00	4.620,00	progressione verticale da B a C
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47	tramite progressione verticale ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

2	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
1	C	Istruttore amministrativo	20.344,07	20.344,07	stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017
4	C	Vigili Urbani	81.376,28	81.376,28	Scorrimento graduatoria altri enti
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	Scorrimento elenco LSU Regione Lazio
		Totale	**€ 565.161,95**	**€ 565.161,95**	
	Oneri a carico ente		201.649,78	201.649,78	
	Totale (oneri compresi)		766.811,73	**766.811,73**	

Dato Atto che in base alla **Deliberazione di Giunta com.le n. 123 del 23/06/2021** avente ad oggetto: Approvazione del piano annuale delle assunzioni 2021 contenuto nel PTFP 2021-2023 (proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021). verifica rispetto parametri DPCM 17.3.2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2020 la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il **2021** pari a **€ 766.811,73 come calcolata nel Prospetto sopra riportato** è:

> inferiore al limite di crescita annuale previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a € **1.153.859,42**

> è comunque contenuto anche entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a **€ 779.962,28 (**valore dato dal prodotto del valore medio delle entrate 2018-2019-2020 come da consuntivo 2020 al netto del FCDE previsto nel bilancio di previsione 2020 per il 27% al netto del valore della spesa di personale nel consuntivo 2020)

>il totale delle spese di personale 2021 rilevanti ai fini del DPCM 17.3.2020: **€ 8.127.085,12** come calcolato nella Allegato 2 della citata DGC 123/2021 è compreso nel nuovo limite spesa previsto D.L. 34/2019: spesa 2018+incremento per il 2021 previsto nella tabella 2 del DPCM 17.3.2020(16%) **€ 8.365.480,80**

>il totale spese di personale nel 2021 (al netto delle esclusioni) da confrontare con media 2011/2013: € 5.911.910,25 è quindi contenuto nel limite massimo potenziale dotazione organica pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad € 6.711.327,00 a dimostrazione **del rispetto sia del comma 557 sia della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni assunzionali nell'anno 2021**

Tenuto Conto che il 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

Considerato che nei primi mesi del **2022** cesseranno dal servizio i seguenti dipendenti

Profilo	**Spesa**	**QUOTA CESS.**	**Data cessazione**
Istruttore Direttivo Contabile	22.135,47	22.135,47	Dal 01.06.2022

Istruttore amm.vo	20.344,07	20.344,07	Dal 01.03.2022
Istruttore contabile	20.344,07	20.344,07	Dal 01.02.2022
totale	62.823,61	62.823,61	
Totale (oneri compresi)	85239,074	**85.239,074**	quota cessati primi mesi del 2022 da computare per le relative sostituzioni nello stesso anno

Dato Atto che le **cessazioni nel 2021** da cui deriva il budget assunzionale per il 2022 sono le seguenti

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa
1	D	Istruttore Direttivo Amm.vo	22.135,47
1	B	Esecutore	18.034,07
1	C	Istruttore Vigilanza	20.344,07
3	D	Istruttore Direttivo Tecnico	22.135,47
1	C	Istruttore Amm.vo	20.344,07
1	C	Istruttore Amm.vo	20.344,07
1	C	Istruttore Amm.vo	40.668,14
		Totale	**€ 164.005,36**
	Oneri a carico ente		58.517,11
	Totale (oneri compresi)		222.522,47
	Quota residua disponibile		€ 865,49
	QUOTA UTILIZZABILE		**€ 223.387,96**

Tenuto conto che la quota di cessazioni da utilizzare nel 2022 è la risultante del budget 2021 (**€ 223.387,96)** e del budget dei tre dipendenti che cesseranno dal servizio nei primi mesi del 2022 **(€ 85.239,074)** e che devono essere sostituiti necessariamente nel corso del medesimo anno, come consentito dal D.L. n. 4 del 2019, per un totale quindi di **€ 308.627,036**

Dato Atto pertanto che nel **2022 e nel 2023** si prevedono i seguenti aggiornamenti alle assunzioni nei limiti del sopracitato budget e quindi ad invarianza della spesa di personale e fermo restando comunque il rispetto dei vincoli della capacità assunzionale calcolata per l'anno 2022 ai sensi del DPCM 17.3.2020, che sarà quindi oggetto di nuova verifica con l'adozione del successivo PTFP 2022-2024 e conseguentemente nuovamente sottoposto alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti:

Assunzioni previste nel 2022

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
1	D1	Istruttore direttivo contabile	22.135,47	22.135,47	Sostituzione dopo il 01.06.2022 tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1	D1	Istruttore direttivo Amministrativo	22.135,47	22.135,47	Sostituzione dipendente cessato
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	22.135,47	22.135,47	Sostituzione dipendente cessato
1	C1	Istruttore vigilanza	20.333,07	20.333,07	ulteriore unità agente polizia locale
1	C1	Istruttore vigilanza	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dipendente cessato
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dal 01.03.2022
1	C1	Istruttore Contabile	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dal 01.02.2022
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dipendente cessato
1	B1	Operario P.L.	18.034,07	18.034,07	Sostituzione dipendente cessato
		Totale	**€ 186.109,83**	**€ 186.109,83**	
	Oneri a carico ente		66.403,99	66.403,99	
	Totale (oneri compresi)		**252.513,82**	**252.513,82**	

Verificato pertanto che il costo delle assunzioni programmate nel **2022** pari a € 252.513,82 sono comunque ricomprese nel budget assunzionale per il 2022 pari a € 308.627,036

Assunzioni previste nel 2023

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	22.135,47	22.135,47
2	C1	Istruttore amm.vo	40.672,14	40.672,14
1	C1	Istruttore Tecnico	20.336,07	20.336,07
1	C1	Istruttore contabile	20.337,07	20.337,07
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.337,07	20.337,07

		Totale	**€ 123.817,82**	**€ 123.817,82**
	Oneri a carico ente		44.178,20	44.178,20
	Totale (oneri compresi)		167.996,02	167.996,02
quota residua cessazioni disponibile				190.936,20
quota cessazioni impiegata				**167.996,02**
quota cessazioni ancora disponibile				**22.940,18**

VERIFICA DEI VINCOLI ECONOMICO-FINANZIARI ED AMMINISTRATIVI NECESSARI PER PROCEDERE A NUOVE ASSUNZIONI NELL'ANNO 2021		
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; **con la Deliberazione Giunta Com.le n. 122 del 23/06/2021** avente ad oggetto l'approvazione 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 con la **Deliberazione Giunta Com. le n. 123 del 23/06/2021** di approvazione del piano annuale delle assunzioni 2021 contenuto nel PTFP 2021-2023 (proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021). Verifica rispetto parametri dpcm 17.3.2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2020	☑ **Vincolo non più operante** in quanto assorbito all'interno del Piano dei Fabbisogni del Personale di cui alla delibera **n. 122 del 23/06/2021**
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 156 del 25/03/2021 di assunzione a tempo pieno e determinato di 1 agente di polizia locale, cat. c tramite condivisione e scorrimento della graduatoria derivante da concorso pubblico espletato dal Comune di Torrita Tiberina)* la quale sommata alla spesa per il presente contratto a tempo determinato per due mesi fino al 30.06.2021 comporta una spesa complessiva per il personale a tempo determinato per il **2021** pari a euro **375.367,30** **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 opportunità 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 – Deliberazione Giunta Com.le n. 144 del 15/07/2021 si è proceduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 e del Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2021 L'approvazione del Piano della Performance (POP) deve essere coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, conseguentemente per gli Enti Locali l'approvazione del PEG e del POP avviene 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. 214 del 03/11/2020) al sistema informativo *SICO*-RGS in data **6 novembre 2020**;

-ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2021- 2023 (approvato con Deliberazione Giunta Com.le n. 122 del 23/06/2021 avente ad oggetto l'approvazione del 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) al sistema informativo SICO-RGS in data **28 giugno 2021**;

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	Deliberazione Consiglio Com.le n. 24 del 29/04/2021 con la quale è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020	30.05.2021	Inviato con esito positivo alla BDAP come da comunicazione della Ragioneria con mail del 14.06.2021
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**;

Valutato e verificato pertanto nuovamente allo stato attuale, che tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in tema di assunzioni e di spesa di personale, anche alla luce delle ultime citate disposizioni normative e contabili in materia di possibilità e vincoli assuntivi e di contenimento e riduzione della spesa di personale

Ritenuto altresì opportuno stabilire che il Dirigente del Servizio Risorse Umane è autorizzato ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP**. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP**

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 di cui sopra, nel triennio 2021/2023, in questo ente: **si verificano** le condizioni per l'applicazione del comma 1-bis All'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, relative alla indizione di **n.4 procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo dalla cat. C alla Cat. D**, "***Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno"*** 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.

Posti	Cat.	Profilo	modalità	Programmazione
2	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2021**
2	D1	Istruttori Direttivi di Vigilanza	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2021**
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2021**
2	D1	Istruttore Direttivo Contabile	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2022**

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.";
Dato atto che
> con la presente proposta vengono modificati solo i profili professionali o le modalità di reclutamento del personale previsto nel **Piano delle assunzioni 2021** ad invarianza del relativo saldo delle spese per il 2021 come già approvata con la Deliberazione Giunta Com.le n. 123 del 23/06/2021 approvazione del piano annuale delle assunzioni 2021 contenuto nel PTFP 2021-2023 (proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021). verifica rispetto parametri DPCM 17.3.2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2020
> sulla Deliberazione Giunta Com.le n. 123 del 23/06/2021 è stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori (verbale n. 8 del 17.06.2021) 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, sia rispetto alla all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;
> pertanto sulla presente proposta non risulta necessario acquisire nuovamente la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in quanto le modifiche apportate avvengono nel rispetto dei limiti della spesa di personale in termini quindi di mera sostituzione del personale cessato e di modifica dei profili professionali e/o delle modalità di reclutamento previste;
> le assunzioni aggiornate e previste nel **2022** e nel **2023** avvengono nei limiti del sopracitato budget e quindi ad invarianza della spesa di personale e fermo restando comunque il rispetto dei vincoli della capacità assunzionale calcolata per l'anno 2022 ai sensi del DPCM 17.3.2020, che sarà oggetto di nuova verifica con l'adozione del successivo PTFP 2022-2024 e quindi nuovamente sottoposto alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori;

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;
Dato Atto che, ai sensi art.49 e dell'art. 147 bis D.Lgs. 267/2000, il Segretario Generale ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica al presente provvedimento e la Dirigente del Dipartimento Risorse Economiche e Finanziarie dell'Ente ha espresso parere di regolarità contabile al presente provvedimento, pareri sottoscritti ed allegati alla presente deliberazione
VISTA la propria competenza ai sensi art. 48 D.Lgs. 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 Aggiornare il Piano Assunzionale per il 2021 contenuto nella Deliberazione Giunta Com.le n. 123 del 23/06/2021 apportando solo modifiche riguardanti i profili professionali e le modalità di assunzione lasciando invariata la relativa spesa di personale:

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
1	D1	Istruttore direttivo contabile	22.135,47	22.135,47	Nel 2022 viene programmata una ulteriore assunzione tramite progressione verticale ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
1	D1	Istruttore direttivo vigilanza	22.135,47	22.135,47	Concorso Pubblico
1	C1	Istruttore tecnico	20.344,07	20.344,07	Mobilità volontaria
1	C1	Istruttore tecnico informatico	20.344,07	20.344,07	
1	D1	Assistente Sociale	22.135,47	22.135,47	
1	D1	Istruttore direttivo tecnico	22.135,47	22.135,47	Mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 - comma 2 bis - del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 rivolto via prioritaria, all'immissione in ruolo dell'Istruttore Direttivo Tecnico già in comando presso il Comune di Monterotondo
1	B3	Autista	19.063,80	19.063,80	
2	C1	Istruttori Amm.vi	4.620,00	4.620,00	progressione verticale da B a C
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47	tramite progressione verticale ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

2	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
1	C	Istruttore amministrativo	20.344,07	20.344,07	stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017
4	C	Vigili Urbani	81.376,28	81.376,28	Scorrimento graduatoria altri enti
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	Scorrimento elenco LSU Regione Lazio
		Totale	**€ 565.161,95**	**€ 565.161,95**	
	Oneri a carico ente		201.649,78	201.649,78	
	Totale (oneri compresi)		766.811,73	**766.811,73**	

3) Di Attestare pertanto che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il **2021** pari a **€ 766.811,73** come calcolata nel Prospetto sopra riportato è:
> inferiore al limite di crescita annuale previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a € **1.153.859,42**
> è comunque contenuto anche entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a **€ 779.962,28 (**valore dato dal prodotto del valore medio delle entrate 2018-2019-2020 come da consuntivo 2020 al netto del FCDE previsto nel bilancio di previsione 2020 per il 27% al netto del valore della spesa di personale nel consuntivo 2020
>il totale delle spese di personale 2021 rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020: **€ 8.127.085,12** come calcolato nella Allegato 2 della citata DGC 123/2021 è compreso nel nuovo limite spesa previsto D.L. 34/2019: spesa 2018+incremento per il 2021 previsto nella tabella 2 del DPCM 17.4.2020(16%) **€ 8.365.480,80**
>il totale spese di personale nel 2021 (al netto delle esclusioni) da confrontare con media 2011/2013: € 5.911.910,25 è quindi contenuto nel limite massimo potenziale dotazione organica pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad € 6.711.327,00 a dimostrazione **del rispetto sia del comma 557 sia della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni assunzionali nell'anno 2021**

4) Di dare atto che **il Piano Assunzionale 2021** 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

5) Di dare atto che per le altre annualità del Piano dei fabbisogni di Personale 2022 e 2023, sono previste le seguenti assunzioni:

Nuove Assunzioni 2022

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
1	D1	Istruttore direttivo contabile	22.135,47	22.135,47	Sostituzione dopo il 01.06.2022 tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
1	D1	Istruttore direttivo Amministrativo	22.135,47	22.135,47	Sostituzione dipendente cessato
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	22.135,47	22.135,47	Sostituzione dipendente cessato
1	C1	Istruttore vigilanza	20.333,07	20.333,07	ulteriore unità agente polizia locale
1	C1	Istruttore vigilanza	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dipendente cessato
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dal 01.03.2022
1	C1	Istruttore Contabile	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dal 01.02.2022
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.334,07	20.334,07	Sostituzione dipendente cessato
1	B1	Operario P.L.	18.034,07	18.034,07	Sostituzione dipendente cessato
		Totale	**€ 186.109,83**	**€ 186.109,83**	
	Oneri a carico ente		66.403,99	66.403,99	
	Totale (oneri compresi)		**252.513,82**	**252.513,82**	

Verificato pertanto che il costo delle assunzioni programmate nel **2022** pari a € 252.513,82 sono comunque ricomprese nel budget assunzionale per il 2022 pari a € 308.627,036

Assunzioni previste nel 2023

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	22.135,47	22.135,47

2	C1	Istruttore amm.vo	40.672,14	40.672,14
1	C1	Istruttore Tecnico	20.336,07	20.336,07
1	C1	Istruttore contabile	20.337,07	20.337,07
1	C1	Istruttore Amm.vo	20.337,07	20.337,07
		Totale	**€ 123.817,82**	**€ 123.817,82**
	Oneri a carico ente		44.178,20	44.178,20
	Totale (oneri compresi)		167.996,02	167.996,02
quota residua cessazioni disponibile				190.936,20
quota cessazioni impiegata				**167.996,02**
quota cessazioni ancora disponibile				**22.940,18**

6) Di Dare Atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, nel triennio 2021/2023, in questo ente: **si verificano** le condizioni per l'applicazione comma 1-bis All'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, relative alla indizione di **n.4 procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo dalla cat. C alla Cat. D**, "***Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno"*** 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:

Posti	Cat.	Profilo	modalità	Programmazione
2	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2021**
2	D1	Istruttori Direttivi di Vigilanza	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2021**
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2021**

2	D1	Istruttore Direttivo Contabile	1 posto con Concorso + 1 posto tramite progressione verticale ex art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Concorso Pubblico nel 2021 **Progressione Verticale nel 2022**

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;
>le assunzioni previste nel presente Piano Assunzionale per l'anno 2021 saranno comunque espletate nel rispetto della normativa vigente e previa verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica

7) Di Dare atto che
> con la presente proposta vengono modificati solo i profili professionali o le modalità di reclutamento del personale previsto nel Piano delle assunzioni 2021 ad invarianza del relativo saldo delle spese per il 2021 come già approvata con la Deliberazione Giunta Com.le n. 123 del 23/06/2021 approvazione del piano annuale delle assunzioni 2021 contenuto nel PTFP 2021-2023 (proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021). verifica rispetto parametri DPCM 17.3.2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2020
> sulla Deliberazione Giunta Com.le n. 123 del 23/06/2021 è stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori (verbale n. 8 del 17.06.2021) 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, sia rispetto alla all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;
> pertanto sulla presente proposta non risulta necessario acquisire nuovamente la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in quanto le modifiche apportate avvengono nel rispetto dei limiti della spesa di personale in termini quindi di mera sostituzione del personale cessato e/o di modifica dei profili professionali e delle modalità di reclutamento previste;
> che le assunzioni aggiornate e previste nel **2022** e nel **2023** avvengono nei limiti del sopracitato budget e quindi ad invarianza della spesa di personale e fermo restando comunque il rispetto dei vincoli della capacità assunzionale calcolata per l'anno 2022 ai sensi del DPCM 17.3.2020, che sarà oggetto di nuova verifica con l'adozione del successivo PTFP 2022-2024 e quindi nuovamente sottoposto alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori

8) Di stabilire che, la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessità di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire;

9) 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;

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 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 / 267**

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

Oggetto: **AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2022 - 2023 AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165 APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COM.LE N. 122 E N. 123 DEL 23/06/2021**

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 07/09/2021

Il Responsabile di Settore

Dott.ssa Giuseppina Antonelli

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 07/09/2021

Responsabile del Servizio Finanziario

DOTT.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 185 del 21/09/2021

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

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:

Antonelli Giuseppina;1;315649623992433028441974172602343294 9
VARONE RICCARDO;2;304851222574442567214354405471454408 40