

originale

COMUNE di **BALSORANO** (L'AQUILA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE

della

GIUNTA COMUNALE

N. 80 del Reg.	OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022.
----------------	---

L'anno **duemila**venti il giorno **10** del mese di **novembre**, alle ore **13,30** presso il Palazzo Comunale ed in seguito a rituale convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Nome e Cognome	Carica	Presente	Assente
Dr.ssa Antonella BUFFONE	Sindaco		X
Sig. Gianni VALENTINI	Assessore	X	
Sig. Enrico FANTAUZZI	Assessore	X	
Dr.ssa Annunziata MARGANI	Assessore	X	
Sig. Iacopo Mastropietro	Assessore		X

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza giuridico amministrativa e verbalizzazione (art. 97, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dr. Cesidio **FALCONE**.

Assume la Presidenza del Collegio, il Vice Sindaco, Sig. Gianni **VALENTINI**, il quale, constatato che il numero degli intervenuti rende legale l'adunanza, procede all'illustrazione dell'argomento descritto in epigrafe ed invita i presenti a deliberare in merito, in seguito ai debiti approfondimenti.

LA GIUNTA COMUNALE

ATTESA la propria competenza ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA la proposta deliberativa concernente l'oggetto ed i pareri resi sulla stessa, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

RITENUTO di dover approvare la suddetta proposta;

CON votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) di stabilire ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000, che la presente delibera venga comunicata ai Signori Capigruppo Consiliari.

Successivamente e con separata ed unanime votazione favorevole, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI BALSORANO

(PROVINCIA DI L'AQUILA)

C.F. 00211900667 - SEDE : Piazza T. Baldassarre n° 13 - 67052 BALSORANO
TEL 0863950741 FAX 0863951249 c/c postale 11674678 IBAN: IT73X0312440450000000011017
E-mail: ragioneria@comune.balsorano.aq.it ragioneria@pec.comune.balsorano.aq.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Servizio interessato	Servizio 3 Economico Finanziario
Ufficio	Ragioneria Personale

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022.

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto si esprimono i seguenti pareri, ex art.49 D.Lgs.n.267/2000:

In ordine alla regolarità tecnica		In ordine alla regolarità contabile	
☒ FAVOREVOLE ☐ NON FAVOREVOLE con motivazione riportata a tergo del foglio		☒ FAVOREVOLE ☐ NON FAVOREVOLE con motivazione riportata a tergo del foglio	
Data	05/11/2020	Data	05/11/2020
Il Segretario Comunale (dott. Cesidio Falcone)		Il Segretario Comunale (dott. Cesidio Falcone)	

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

con delibera di Giunta Comunale n. 109 in data 30/12/2019, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020.-2022;

con delibera di Consiglio Comunale n. 7 in data 02/05/2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;

con delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 31/07/2020, esecutiva, è stato approvato il rendiconto relativo all'esercizio 2019;

Richiamata la propria delibera n. 79 del 31/10/2020 con la quale si è provveduto a dare atto di indirizzo al Segretario Comunale;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate

eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

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

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

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

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

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

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

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

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro

adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e

organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i

relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Visti:

- La tabella 1 dell'art. 4 del DPCM 17/03/2020, che riporta i valori soglia di massima della spesa del personale in base alla fascia demografica del Comune interessato;
- L'art. 4, comma 2 e l'art. 5 del DPCM secondo i quali i Comuni che si trovano ad avere un rapporto spesa di personale/entrate correnti inferiori al valore soglia indicato nella tabella 1, 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, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza ed in particolare in misura non superiore ai seguenti valori massimi:

ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
19%	24%	26%	27%	28%

Preso atto che:

- il valore soglia indicato dalla tabella 1 del Comune di Balsorano è pari a **27,20%**;
- il rapporto tra spesa di personale rispetto alle entrate correnti e di cui al DPCM 17/03/2020 del Comune di Balsorano è **17,46%**;

Rilevato quindi che per l'anno 2020 il tetto massimo della spesa di personale è pari a €. **538.878,63**

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle 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"*;

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime

amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente"; Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del

decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»;

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

si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;

si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;

si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;

le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 24 in data 14/03/2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Programma fabbisogno del personale 2019/2021";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020/2022 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue ed è pari a 538.878,63:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	21.144,87 €	0 €	21.144,87 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	49.854,54 €	0 €	49.854,54 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	44.891,49 €	28.181,45 €	16.710,04 €
7	SPESA PER CESSATI	2020	51.403,76 €	33.842,00 €	17.561,76 €
	TOTALE		167.293,66 €	62.023,45 €	105.271,21 €

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2020
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE	FASCIA
	2019	3.379	4
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	ANNI	VALORE	
	2019	362.893,68 €	(f)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		424.286,08 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2017	2.289.635,26 €	
	2018	2.110.867,86 €	
	2019	2.493.086,94 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.297.863,36 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2019	276.282,94 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.021.580,41 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		(a)	17,46%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(b1)	27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(b2)	31,20%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < 0 = (b1))		(c)	196.876,81 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))		(c)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM		2020	10,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2		(d)	80.614,36 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		(e)	80.614,36 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		(f)	504.900,44 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)		(g)	105.271,21 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali		(e+g)	185.885,57 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2		(h)	185.885,57 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2020	538.878,63 € (i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Vista la dotazione organica rideterminata con atto di Giunta comunale n. 40 del 27/9/2012, confermata con atto di G.C. N. 13 del 30/03/2017 che di seguito si riporta:

SEGRETERIO COMUNALE			
Servizio	Denominazione	Uffici	Dipendenti
1	Affari Generali-Segreteria-Amministrazione	Segreteria-Affari Generali-Contenzioso	- N.1 Istruttore Direttivo Cat. D3 Responsabile servizio (VACANTE) - N. 1 Istruttore Cat. C3 (coperto) - N. 1 messo notificatore cat. B1 Part-Time 25% (VACANTE)
2	Demografico- Welfare- Patrimonio	Demografico – Welfare -Patrimonio	- N. 1 Funzionario Cat. D5 Responsabile servizio (coperto) - N. 1 Istruttore amministrativo Cat. C1 (VACANTE) - N. 1 assistente amministrativo Cat. B7 (coperto)
3	Economico Finanziario	Economico-Finanziario-Tributi-Informatico	- N. 1 Funzionario cat. D5 Responsabile servizio (coperto) - N.1 Istruttore contabile Cat. C1 (VACANTE) - N. 1 Collaboratore Terminalista Cat. B5 (coperto)
4	Urbanistica	Urbanistica	- N.1 Funzionario Cat. D3 Responsabile servizio (coperto) - N. 1 Collaboratore Terminalista Cat.B5 (coperto)
5	Lavori Pubblici	Lavori Pubblici - Igiene Pubblica	- N. 1 Funzionario cat. D3 part-time minimo 18 ore Responsabile servizio (VACANTE) - N.1 operaio professionale-autista Cat. B6 (coperto) - N.1 operaio professionale Cat. B3 (coperto)
6	Vigilanza	Polizia urbana e amministrativa	- N.1 Istruttore Direttivo specialista di vigilanza - Cat. D1 part-time 50% -Responsabile servizio (VACANTE) -N. 2 Istruttori di polizia municipale Cat. C1 part-time 30 ore (coperti)

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020/2022 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 368.460,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 0
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ 0
Personale in comando in entrata (+)	€ 0
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 33.842,00
Assunzioni derivanti del presente piano (+)	€ 0
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 0
Spesa TOTALE (=)	€ 402.302,00

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 è inferiore alla spesa potenziale massima;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere n. rilasciato in data, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, che si riporta in allegato alla presente deliberazione;

Visto il piano occupazionale 2020-2022 predisposto sulla base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

Considerato che nel 2020 - 2022 sono e vengono collocati a riposo i seguenti dipendenti:

DIPENDENTE	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	COSTO ANNUO	SETTORE
	ANNO 2020			
Massimo Marchionni	D	D5	€ 43.600,98	ECONOMICO - FINANZIARIO SERVIZIO 2
Diego Bineri	C	C3	€ 25.907,66	SEVIZIO 2 DEMOGRAFICO
	ANNO 2021			
Luigi Troiani	B	B5	€ 23.802,23	SERVIZIO 4 – 5 TECNICO
	ANNO 2022			

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020,-2022 prevede:

ANNO 2020

- espletamento concorsi già banditi;

ANNO 2021

- 1) n. 1 posti da ricoprire cat. D1 – istruttore dir. – Full Time mediante concorso;
- 2) n. 1 posto Messo comunale cat. B 1 – part time a 9 ore settimanali (25%) mediante selezione centro impiego e/o concorso;
- 3) n. 1 collaboratore cat. B 1 –mediante concorso;
- 4) n. 1 posto da ricoprire cat. C1 – Istruttore – full time mediante concorso;
- 5) n. 1 posto da ricoprire cat. B3 – operaio qualificato autista – full time mediante selezione centro impiego e/o concorso pubblico;

ANNO 2022:

- 1) n. 1 posto da ricoprire cat. B1 – collaboratore full time mediante concorso pubblico;
- 2) n. 1 posto da ricoprire cat. D1 – Istruttore Dir. full time mediante concorso pubblico;
- 3) n. 1 posto da ricoprire cat. C1 – Istruttore full time mediante concorso pubblico;
- 4) n. 1 posto da ricoprire cat. B1 – collaboratore full time mediante concorso pubblico

Dato atto che:

- sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

DELIBERA

- di dare atto che quanto esposto in narrativa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d. Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022**;
- di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, allegata alla presente e costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- di dare atto che, in merito alla ricognizione annuale prevista dall'art. 33 co. 1 del D.Lgs. 165/2001, il Comune di Balsorano non ha situazioni di soprannumero né eccedenze di personale e non deve pertanto avviare procedure di esubero di dipendenti come da delibera di Giunta Comunale n. 103 del 30/12/2019;
- di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31/10/2020

SEGRETARIO COMUNALE			
Servizio	Denominazione	Uffici	Dipendenti
1	Affari Generali- Segreteria- Amministrazione	Segreteria-Affari Generali- Contenzioso	- N.1 ISTRUTTORE Cat. C1- part-time 50% % Tempo Determinato - N. 1 collab. Amministrativo Cat. B1 Full-Time (VACANTE) - N. 1 messo comunale Cat. B1 Part-Time 25% (VACANTE)
2	Demografico- Welfare	Demografico-Welfare- Patrimonio	- N. 1 ISTRUTTORE DIR. Cat. D1 – (VACANTE) - N. 1 ISTRUTTORE Cat. C1 part-time 50% % Tempo Determinato
3	Economico Finanziario	Economico-Finanziario- Tributi-Informatico	- N. 1 ISTRUTTORE DIR. Cat. D1 (VACANTE) - N.1 ISTRUTTORE Cat. C1 part-time 50%- Tempo Determinato (VACANTE) - N.1 ISTRUTTORE Cat. C1 (VACANTE) - N. 1 Collab. Cat. B1 (VACANTE)
4	Urbanistica e Lavori Pubblici	Urbanistica-Edilizia Privata – Lavori Pubblici – Igiene Pubblica	- N. 1 ISTRUTTORE DIR. Cat. D3 - N.1 ISTRUTTORE Cat. C1 (VACANTE) - N. 1 ISTRUTTORE Cat. C1 (VACANTE) - N. 1 Collaboratore Terminalista Cat. B5 - N. 1 ISTRUTTORE Cat. C1 PART- TIME 50% Tempo Determinato - N.1 collab. amm.vo Cat. B2 - N.1 operaio professionale autista Cat. B3 (VACANTE)
6	Vigilanza	Polizia urbana e amministrativa	- N.1 Comandante Polizia Municipale Cat. D1 part-time 33% (VACANTE) n. 2 Istruttori di polizia municipale Cat. C1 part-time 83,33%

PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022

Allegato B) alla deliberazione G.C. N. in data

ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹				Stabil.
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
	ESPLETAMENTO CONCORSI GIA' BANDITI							

ANNO 2021

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹				Stabil.
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
B	MESSO COMUNALE	AFFARI GEN.LI	PT	X	X			
D	ISTRUTTORE DIR.	ECON. FINANZ.	FT	X				
B	COLLABORATORE	ECON. FINANZ.	FT	X				
C	ISTRUTTORE	URB. LL.PP.	FT	X				
B	OPERAIO	URB. LL.PP.	FT	X	X			

ANNO 2022

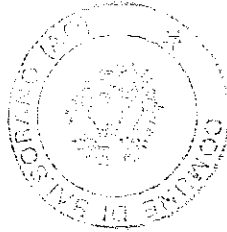
Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹			
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera
B	COLLABORATORE	AFFARI GEN.LI	FT	X			
D	ISTRUTTORE DIR	DEMOGRAFICO	FT	X			
C	ISTRUTTORE	ECON. FINANZ.	FT	X			
B	COLLABORATORE	URB. LL.PP.	FT	X			

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

Del che si è redatto il presente verbale, che letto e confermato viene qui sottoscritto:

IL VICE SINDACO

Sig. Gianni Valentini



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Cesidio Falcone

SI ATTESTA

- Che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio elettronico comunale in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Balsorano, li 01 2 NOV 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Cesidio Falcone

