



Comune di Foggia

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 60 del Registro del 10/07/2020

Oggetto : **Approvazione del Piano del Fabbisogno del personale 2020-2022.**

L'anno **2020**, il giorno **10** del mese di **Luglio** alle ore **13.30** in Foggia nel Palazzo di Città, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del **SINDACO LANDELLA dott. Franco** con l'intervento dei Signori Assessori:

LANDELLA dott. Franco	SINDACO	SI
la TORRE dott. Francesco Paolo	Vice-Sindaco	SI
CANGELLI avv. Sergio	Assessore	SI
BOVE avv. Antonio	Assessore	SI
GIULIANI sig.ra Anna Paola	Assessore	SI
DE MARTINO sig. Matteo	Assessore	SI
LIOIA avv. M. Claudia	Assessore	SI
CARELLA dott.ssa Cinzia	Assessore	SI
VACCA sig.ra Raffaella	Assessore	SI
RUSCILLO avv. Sonia Gemma	Assessore	SI

Partecipa alla seduta il **SEGRETARIO GENERALE CASO dott. Gianluigi.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che la potestà regolamentare degli enti locali in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi è esercitata dalla Giunta Comunale, in conformità all'art.48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/00;
- che nell'ambito di questa regolamentazione assume particolare rilievo, come previsto dall'art. 89, comma 2, lettera e) del D.Lgs. n. 267/2000 la definizione della dotazione organica e la determinazione della relativa consistenza;
- che, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n.267/00, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- che l'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999;
- che, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- che, ai sensi dell'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Dato atto:

- che la programmazione del fabbisogno del personale è stato oggetto di un' incisiva riforma legislativa nel corso del 2017. Ed infatti, l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, testualmente 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. ... 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”;

– che l’articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

- che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione sono state definite le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.173 del 27.07.2018;

- che, come evidenziato anche dalla Corte dei Conti (Sezione di Controllo Marche n. 11 del 07.03.2019), i tratti salienti della nuova programmazione del fabbisogno di personale, ai sensi del richiamato D.Lgs n. 75/2017 e delle sopra citate Linee di indirizzo, possono riassumersi come di seguito:

1) "lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance”;

2) "la ratio della riforma consiste non nel superamento del concetto di programmazione ma nella sua valorizzazione, attraverso l'introduzione di uno strumento che consente di rilevare le effettive esigenze dell'amministrazione”;

3) "la possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'art. 6, comma 3, d.lgs. 165/2001, si fonda, quindi, sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni (individuati ex ante, cioè prima di effettuare assunzioni di personale): la norma, infatti, detta le regole per la eventuale rimodulazione della dotazione organica in caso di scostamenti rispetto ai fabbisogni programmati all'interno del piano triennale, da effettuarsi nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione”;

4) "sono le effettive esigenze di fabbisogno di personale che costituiscono il punto di riferimento per le scelte assunzionali dell'amministrazione, fermo restando il rispetto dei vincoli, giuridici e finanziari, previsti dalla normativa vigente. Ne consegue che lo strumento programmatico deve necessariamente precedere la fase dell'assunzione di personale, che trova nel piano il suo indispensabile presupposto”.

- che le linee di indirizzo ministeriali hanno precisato che l’elaborazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale non cambia la sua procedura di approvazione, che resterà pertanto identica a quella sino ad oggi seguita dagli enti locali, da cui consegue la necessità di definire una correlazione tra il Documento Unico di Programmazione e il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale come è stato indicato dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti Puglia (deliberazione 15/09/2016 n. 149) e successivamente dalla Corte dei Conti Campania (deliberazione 10/05/2017 n. 68), con la precisazione che la programmazione del fabbisogno del personale era e resta un atto di competenza della Giunta Comunale, soggetto al parere dell’Organo di revisione contabile e che i nuovi principi contabili (art. 174 TUEL e Allegato n. 4/1 al D.lgs. n. 118/2011), prevedono come tale atto, approvato dall’organo esecutivo, debba confluire nel DUP (documento unico di programmazione) e, specificamente, nella parte 2 della Sezione Operativa ai sensi del punto 8.2, lettera j del Principio contabile applicato n. 1 concernente la programmazione di bilancio

- Allegato n. 4/1 del D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i. Tuttavia, precisano i giudici contabili, dovendo tale atto di programmazione del fabbisogno del personale impiegare le risorse iscritte in bilancio, lo stesso potrebbe anche non essere adottato contestualmente al DUP, ma per la sua operatività è in ogni caso necessario che tale distinto atto di programmazione sia approvato prima del bilancio, che deve includere la spesa del personale prevista, il che porta a concludere che se l'Organo esecutivo lo approvi, anche come atto separato, lo stesso debba essere presentato al Consiglio Comunale prima dell'adozione del DUP o della sua nota di aggiornamento, che a sua volta deve essere approvata prima o contestualmente al bilancio di previsione;

Dato atto, quindi ed ai sensi della richiamata novella legislativa del 2017:

- che, nell'ambito della "spesa potenziale massima" costituita, a partire dall'annualità 2014, dal valore medio del triennio 2013, 2012 e 2011 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, in definitiva, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione (indicando le categorie d'inquadramento), nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità e stabilizzazioni);

- la somma di questi due valori non poteva essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata) sino all'entrata in vigore del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita);

- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale;

Considerato:

- che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, con la struttura organizzativa, con le responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente

- che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- che con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 39 del 25/03/2019, veniva approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2019 - 2021, modificato con successiva delibera n. 156 del 23/12/2019, per effetto della quale si provvedeva, tra l'altro, a modificare gli allegati costituenti parte integrante e sostanziale del "Piano triennale del fabbisogno di personale 2019 - 2021";

- che in data 19 maggio u.s., con nota Prot. n. 53706, il Segretario Generale indiceva, per il giorno 25 maggio 2020, una Conferenza dei Servizi volta a tutti i Dirigenti per l'accertamento delle eventuali condizioni di eccedenza del personale, ricordando che l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012, prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria". In merito alla nozioni di "soprannumero" e di "eccedenze di personale" di cui al richiamato 1° comma dell'art. 33, corre l'obbligo di riportare le indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4/2014, che ha definito come soprannumero "il superamento da parte dei dipendenti in servizio del numero dei posti previsti nella dotazione organica" e come eccedenza "la situazione per cui il personale in

servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento”, unitamente alle considerazioni che la eccedenza differisce dal soprannumero soprattutto per il fatto che “la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale” e che la eccedenza può determinarsi per esigenze funzionali o finanziarie;

- che nella succitata Conferenza dei Servizi del 25 maggio u.s., giusta verbale agli atti, i Dirigenti presenti, dopo aver compiuto le opportune verifiche delle condizioni di eccedenza del personale, ognuno per la propria articolazione organizzativa, hanno precisato che l'ente **non solo non presenta** condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale, ma segnalano la drammaticità della sotto-dotazione di organico (anche rispetto ai numeri di personale per popolazione di cui alle tabelle ministeriali), nonché del numero di dirigenti. Gli stessi Dirigenti, in particolare, hanno evidenziato diverse carenze nell'organico aggravate per effetto delle cessazioni dal servizio a seguito dei requisiti di anzianità di servizio, anzianità anagrafica, nonché per effetto della c.d. "quota cento" (di anticipazione pensionamento);

- che, per quanto esposto, con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 44 del 09.06.2020, dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi di legge, si è dato atto che questo Comune non presenta condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale ai sensi dell'art. ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della legge n. 183/2011;

- che, è in corso di definizione la proposta deliberativa di Giunta Comunale relativa alla adozione del Piano della Performance 2020 -2022, con il quale il Piano Triennale del fabbisogno di personale deve essere coerente, come si evince dal già richiamato art. 6, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001 così come novellato, fermo restando che diversi obiettivi sono di mantenimento e quindi si ripetono annualmente e che altri obiettivi previsti nella precedente pianificazione hanno uno sviluppo pluriennale;

Dato atto, altresì:

- che l'ente ha rispettato nell'anno 2019 il tetto alla spesa del personale e che vi è l'impegno a rispettare il suddetto limite anche nel bilancio di previsione 2020-2022 in corso di predisposizione, con la precisazione che, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modifiche nella legge n. 114 del 2014 , è stato inserito, dopo il comma 557-ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il seguente 557 *quater* che recita quanto segue: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*, per cui il richiamato tetto di spesa è costituito, a partire dall'annualità 2014, dal valore medio del triennio 2013, 2012 e 2011, come precisato dalla Corte dei Conti – sezione Autonomie – con deliberazione n. 21/2014; tetto che, nella logica della nuova programmazione del fabbisogno di personale, identifica la cosiddetta “spesa potenziale massima”, come già sopra anticipato ed è pari ad euro 37.135.563,65 giusta verbale n. 49/2017 dei Revisori;

- che l'ente ha rispettato nell'anno 2018 il vincolo del pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 710 e ss della legge 28.12.2015, n. 208, così come novellato dall'art. 1, commi da 463 a 482 della legge 11.12.2016, n. 232, che avevano introdotto le nuove regole del pareggio di bilancio per gli enti territoriali ai fini del loro concorso alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica. Tuttavia, a decorrere dal 2019, per effetto dell'art. 1, commi da 819 A 826 dell'articolo 1 della legge n. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019) è stata innovata la disciplina sulle regole di finanza pubblica relative all'equilibrio di bilancio degli enti territoriali, definita nella legge di bilancio per il 2017 (ai commi 463 e seguenti, la maggior parte dei quali è conseguentemente abrogata). Infatti, gli enti locali a partire dal 2019, il vincolo di finanza pubblica coinciderà con gli equilibri ordinari, secondo la disciplina contabile armonizzata (di cui al D.Lgs. 118/2011) e le disposizioni del TUEL (D.Lgs. 267/2000), senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo. Gli

enti, infatti, si considerano *"in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo"*, desunto *"dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto"*. A fronte della nuova disciplina, sono stati rimossi o fortemente attenuati una serie di obblighi, relativi al contenimento di specifiche categorie di spese (in particolare spese di personale), introdotti a carico degli enti territoriali a partire dal 2010, così come è venuta meno la sanzione del divieto di assunzioni per gli Enti che non hanno rispettato il suddetto pareggio di bilancio mentre restano fermi gli obblighi connessi all'invio del monitoraggio e della certificazione, che avranno peraltro solo valore conoscitivo.

Richiamata l'osservanza delle ulteriori norme di legge in materia di personale, per quanto concerne l'esatto calcolo delle capacità assunzionali, che vengono riassunte come di seguito si riporta:

- l'articolo 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita) stabilisce quanto testualmente si riporta di seguito:

"2. 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia". Con tale norma il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto. Tuttavia, la stessa disposizione di legge ne ha condizionato l'entrata in vigore a partire dalla data da individuarsi nello specifico decreto, che è stato approvato soltanto in data 17 marzo, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile, denominato *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*;

- il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 3 e 4, il cosiddetto

“valore soglia” per i Comuni della fascia demografica compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti (fascia g), in cui si colloca questo Ente, è fissato al **27,6%**. Il Comune di Foggia si presenta come ente “virtuoso” riportando un valore di **19,83%** per effetto del quale potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2018), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, così come definite nell'art. 2, non superiore al suddetto valore soglia, pari ad € **39.797.711,00**, con un incremento potenziale massimo rispetto alla spesa del personale registrata nel 2018 di € **28.587.882,99** che, per differenza, ammonta ad € **11.209.828,01**. Peraltro, secondo quanto stabilito nell'art. 5, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 (cosiddetti virtuosi, categoria nella quale rientra anche questo Ente), possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla sotto riportata Tabella 2 del richiamato D.M., 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica:

Fascia Demografica g)	Comuni virtuosi	% incremento spesa personale 2018 2020 - 2021 - 2022 - 2023 - 2024	Comuni intermedi	Comuni non virtuosi
Da 60.000 a 249.999	27,6%	7% - 12% - 14% - 15% - 16%	Da 27,61% a 31,59%	31,6%

Questi incrementi possono essere, quindi, utilizzati a condizione di rimanere comunque all'interno dei parametri di virtuosità, con la precisazione (contenuta nella circolare dei ministri per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno del 08/06/2020) che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti e che, nel caso di specie, gli incrementi de quibus per l'annualità 2020 sono pari ad € 2.001.151,81 e possono anche derogare al tetto di spesa del personale nella diversa accezione e definizione di cui all'art.1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (cioè la spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013).

Ai suddetti incrementi, nel corso del suddetto periodo transitorio, i Comuni possono aggiungere le capacità assunzionali degli ultimi cinque anni non utilizzate (riferite al quinquennio 2015-2019), ai sensi del comma 2 del già richiamato art. 5 dello stesso D.M., ma comunque sempre entro il tetto del parametro di virtuosità fissato dal decreto; a tal fine dovendosi specificare che la capacità assunzionali residua del quinquennio 2015 – 2019 è pari ad € **2.386.927,76** per un potenziale incremento massimo che per l'annualità 2020 ammonterebbe a complessivi € **32.975.962,56** e, quindi, per differenza, ad € **4.388.079,57**;

- la richiamata circolare dei ministri del 08/06/20202 chiarisce che nei Comuni virtuosi la mobilità volontaria cessa di essere neutra rispetto alle capacità assunzionali; di conseguenza, il documento invita queste amministrazioni, nel momento in cui danno l'autorizzazione ad una mobilità in uscita, a segnalare che essa assorbe capacità assunzionali nell'amministrazione presso cui il dipendente si trasferisce, fermo restando che la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione n. 74/2020 e la Corte dei Conti dell'Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 32/2020, ritengono che la mobilità volontaria cessi di essere neutra in tutti i Comuni, visto che essa incide comunque in aumento o in diminuzione sulla spesa del personale.

- per quanto concerne le capacità assunzionali del quinquennio 2015 – 2019 sopra richiamate, i cui importi sono riepilogati nel medesimo prospetto allegato alla presente delibera sotto la lettera “A”, si puntualizza che le stesse, sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017, sono da calcolarsi nella stessa misura fissata dalla normativa in vigore nell'anno in cui sono maturate e non con le regole in vigore nell'anno in cui vengono utilizzate;

-che, per tutto quanto esposto, le amministrazioni devono adottare la programmazione del fabbisogno nel rispetto delle indicazioni dettate dal decreto attuativo; ciò vuol dire che gli enti virtuosi devono dimostrare che, comunque, non supereranno il rapporto-soglia fissato dal decreto tra spesa del personale ed entrate correnti

Considerato:

- che, in sede di Conferenza dei Dirigenti del 08.07.2020, le cui risultanze sono state trasmesse al Sindaco e all'Assessore al Personale, è stata evidenziato che, in line di massima vengono confermate, con riferimento alla presente annualità, le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, già previste nella precedente programmazione del triennio 2019/2021, giusta Delibera di G.C. n° 156/2019, ovvero come meglio si evince nel prospetto "All. B" e di seguito riassunto:

- vengono confermate:

- l'individuazione tempestiva e improcrastinabile, a causa di pensionamento di n. 5 Dirigenti, di cui n. 4 Dirigenti Amministrativi ed un Dirigente Avvocato, il che ha comportato non pochi problemi gestionali dell'Ente, legati anche alla concentrazione su soli n. 3 dirigenti, più il Segretario Generale, di troppi Servizi rimasti scoperti, dal contenuto peraltro disomogeneo, di n° 2 dirigenti amministrativi a tempo pieno e determinato (ex art. 110 TUEL 267/2000) della durata di anni tre, cui affidare la responsabilità di tali Servizi, opportunamente ripartiti, in modo da potersi sgravare quanto prima i pochi Dirigenti rimasti, oltre ad avviare, mediante selezione pubblica, la procedura di copertura a tempo indeterminato e full-time di n. 3 posti di Dirigenti di cui un avvocato, e due nell'Area Tecnica;
- anche a causa degli effetti di "quota cento", la trasformazione da part-time a full-time di tutto il personale, allo stato, assunto per n. 30 ore settimanali, con il conseguente effetto benefico di riduzione di ore di straordinario per far fronte alla apertura degli uffici al pubblico, nelle ore pomeridiane;
- l'assunzione di n. 2 unità addetti alla "comunicazione ed informazione" a tempo pieno e determinato, per un anno, inquadrati in cat. C, il cui iter è in corso e resta subordinato al rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali;
- l'assunzione a tempo determinato di una alta specializzazione al Bilancio(ex art. 110, 1° comma, TUEL 267/2000) con inquadramento in cat. D, della durata di anni tre;

- vengono parzialmente modificate rispetto alla D.G.C. n° 156/2019:

- visto l'elevato numero (n.42) di dipendenti di categoria D (D1 e D3) cessati dal servizio, nell'arco del biennio 2018/2019, si è programmato per l'anno 2020 l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n° 9 unità di categoria D nell'anno 2020, anziché le 20 unità previste nella precedente programmazione, e n° 16 unità di categoria D, nell'anno 2021, per un totale di 25 unità di categoria D nel biennio 2020/21, prospettando anche il ricorso alla procedura selettiva per le progressioni tra le aree di ruolo, cosiddette "verticali" di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs n. 75/2017, come modificato dal D.L. 162/2019 che ha fissato la suddetta percentuale al 30% delle nuove assunzioni di pari categoria previste nei piani dei fabbisogni 2020/2022; opportunità di cui questo Ente intende avvalersi in modo da limitare il numero delle nuove procedure concorsuali da attivare. Nel caso di specie, le progressioni verticali programmate nella presente annualità risultano essere pari a n.7 unità, ed individuate nei seguenti profili di cat. D:

- n. 2 Polizia Locale;
- n. 2 Avvocato;
- n. 2 Tecnici;
- n. 1 Finanziario.

- vengono introdotte, rispetto alla D.G.C. n° 156/2019, le seguenti previsioni:

- sulla scorta delle cessazioni dal servizio di personale di categorie C con profilo professionale di istruttore amministrativo e istruttore tecnico, avvenute negli ultimi anni e che sino ad ora non si è proceduto a sostituire sia per i vincoli posti dalle norme di finanza pubblica in materia di capacità assunzionale, sia per gli effetti dell'adesione di questo Comune alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 –bis del D.Lgs n. 267/2000, di procedere all'avvio di un concorso pubblico per complessivi n. 20 unità profilo amministrativo cat. C e n. 16 unità profilo tecnico Cat. C, da assumere in due anni (50% anno 2020 e 50% anno 2021) in modo da contemperare la spesa per le nuove assunzioni con la salvaguardia degli equilibri di bilancio nel triennio 2020-2022;

- che, in sede di Conferenza dei Dirigenti del 08.07.2020, si è altresì provveduto alla programmazione all'assunzione di personale a tempo determinato e indeterminato, per le annualità 2021 e 2022, come meglio si evince nei prospetti "All. C e D" che di seguito si riassumono:

- nell'anno 2021:

- procedere alla residuale assunzione de 50% del personale di cui al concorso pubblico bandito nel 2020 per n. 20 (di cui n. 10 nel 2020 e n.10 nel 2021) amministrativi cat. "C" e n.16 tecnici cat."C" (di cui n. 8 nel 2020 e n.8 nel 2021);
- avviare un concorso pubblico per n. 30 unità profilo polizia locale cat. C, da assumere in due anni (50% anno 2021 e 50% anno 2022) in sostituzione di personale, di medesima categoria e profilo, in quiescenza;
- avviare un concorso pubblico per n.10 unità profilo contabile Cat. C, da assumere in due anni (50% anno 2021 e 50% anno 2022) in sostituzione di personale, di medesima categoria e profilo, in quiescenza;
- avviare un concorso pubblico per n. 12 unità profilo educatrici cat. C da assumere in due anni (50% anno 2021 e 50% anno 2022) in parziale sostituzione di personale, di medesima categoria e profilo, in quiescenza;
- avviare, mediante selezione pubblica, la procedura di copertura a tempo indeterminato di:
 - n.2 posti di cat. C con profilo di istruttore informatico;
 - n.8 posti di cat. D con profilo amministrativo;
 - n.4 posti di cat. D con profilo finanziario;
- avviare, mediante selezione pubblica, la procedura di copertura a tempo indeterminato di n. 4 posti di cat. D con profilo di Polizia Locale, in parziale sostituzione di personale, di medesima categoria e profilo, in quiescenza;
- programmare l'assunzione di n.2 unità addetti alla "comunicazione ed informazione" a tempo pieno e determinato, per un anno, inquadrati in cat. C;

- nell'anno 2022:

- procedere alla residuale assunzione del 50% del personale di cui al concorso pubblico bandito nel 2021 – di n.30 unità profilo polizia locale cat. C (di cui n. 15 nel 2021 e n.15 nel 2022), n.10 profilo contabile Cat. C (di cui n. 5 nel 2021 e n. 5 nel 2022) e n.12 profilo educatrici cat. C (di cui n. 6 nel 2021 e n. 6 nel 2022);
- programmare l'assunzione di n.2 unità addetti alla "comunicazione ed informazione" a tempo pieno e determinato, per un anno, inquadrati in cat. C.

Considerato altresì:

- che le assunzioni a tempo indeterminato da effettuarsi mediante concorso pubblico, fatte salve successive determinazioni, non saranno precedute dall'attivazione della mobilità volontaria esterna, non più obbligatoria per effetto della Legge 19 giugno 2019, n. 56 denominata "*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*" nella quale, all'art. 3, comma 8, è stato testualmente stabilito

che "8....., al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1,

comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001", né da scorrimento graduatorie tempo indeterminato vigenti presso altri Enti;

- che l'indicazione dettagliata delle assunzioni programmate per ciascun anno del triennio 2020-2022, con specificazione della durata del contratto, delle motivazioni, delle modalità di reclutamento e della spesa di ciascuna di esse su base annua e spesa effettiva è la seguente:

QUADRO RIEPILOGATIVO SPESA EFFETTIVA TRIENNIO 2020-2022

Anno	tempo	n°	categoria	motivazione / Servizi	modalità	costo annuo	spesa effettiva		Subtotal	-	Totali
							mesi	totale			
2020	indeterminato in programmazione (*) si considera il costo annuo medio cat. C1/C5	29	C2 - Polizia Locale	Trasformazione rapporto lavorativo da part-time (30 ore) a full-time (36 ore)	Variazione contratto interno	€ 5.628,61	4	€ 54.409,90	€ 282.944,21	€ 560.023,48	
		1	C1 - Polizia Locale			€ 5.510,24		€ 1.836,75			
		4	C2 - Amministrativo			€ 5.366,92		€ 7.155,89			
		23	C1 - Amministrativo			€ 5.248,74		€ 40.240,34			
		20	A - operatori			€ 4.432,56		€ 29.550,40			
		31	B1 - esecutori			€ 4.688,27		€ 48.445,46			
		13	B3 - collaboratori			€ 4.922,41		€ 21.330,44			
		1	D1 - Tecnico	Esigenza espressa dai dirigenti area Tecnica	Avviso mobilità esterna	€ 34.251,73	4	€ 11.417,24			
		2	D1 Polizia Locale*	Per sostituzione personale medesima categoria in quiescenza	Progressione verticale (art. 1, comma 1-ter, dl 162/2019 che modifica l'art. 22, c. 15 - D.Lgs. 75/2017)	€ 1.010,24	1	€ 168,37			
		2	D1 Avvocato*			€ 1.018,20		€ 169,70			
		2	D1 Tecnico*			€ 1.018,20		€ 169,70			
		1	D1 Contabile*	€ 1.018,20		€ 84,85					
		1	D1 Ass. Sociale	Nuova selezione	Mobilità esterna ed in subordine nuova selezione pubblica	€ 34.251,73	1	€ 2.854,31			
		1	D1 Psicologo			€ 34.251,73		€ 2.854,31			
		8	C1 Tecnico	Concorso Pubblico da assumere in 2 anni (50% nel 2020 e 50% nel 2021)		€ 31.530,08		€ 21.020,05			
		10	C1 Amministrativo	€ 31.530,08		€ 26.275,07					
		2	Dirigenti Area Tecnica	€ 59.845,68		€ 9.974,28					
		1	Dirigente Area Avvocatura	€ 59.845,68		€ 4.987,14					
	determinato in programmazione	2	C - Amministrativo	Ufficio Stampa	solo 12 mesi senza proroga	€ 31.530,08	4	€ 21.020,05	€ 83.081,11		
		1	C2 - Amministrativo	Esigenza Temporanea per carenza di personale	Comando per max 3 anni	€ 32.240,07		€ 10.746,69			
		1	D1 - Alta Specializ.	Bilancio	ex art. 110 TUEL 267/2000 per 3 anni eventualmente prorogabili fino al mandato del Sindaco	€ 34.251,73	4	€ 11.417,24			
		1	DIR. Amministrativo	Servizi Sociali e Prevenzione - Politiche Abitative - Scuole dell'infanzia - Asili niodo - Politiche della famiglia		€ 59.845,68	4	€ 19.948,56			
		1	DIR. Amministrativo	Partecipate - Gabinetto - Sevizi Demografici - Messi Notificatori e Tipografico - Uff. Leva e Elettorale		€ 59.845,68		€ 19.948,56			
	determinato programmazione precedente	1	D1 - Alta Specializzazione Ambiente	Programmazione 2018 autorizzata dal Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali con decisione n° 137 del 30/10/2018	ex art. 110 TUEL 267/2000 per 3 anni eventualmente prorogabili fino al mandato del Sindaco (scadenza 31/12/2022)	€ 34.251,73	12	€ 34.251,73	€ 193.998,17		
		1	D1 - Alta Specializzazione Partecipate			€ 34.251,73		€ 34.251,73			
		1	D2 - Amministrativo	Esigenza Temporanea per carenza di personale	€ 35.320,70	€ 35.320,70					
		2	C1 - Polizia Locale		€ 33.416,54	€ 66.833,08					
		1	D - Tecnico	Esigenza temporanea	Comando (3° anno)	€ 34.251,46	8	€ 22.834,31			

Anno	tempo	n°	categoria	motivazione / Servizi	modalità	costo annuo	spesa effettiva		Subtotali	Totali
							mes i	totale		
2021	indeterminato	8	C1 Tecnico	Concorso Pubblico per sostituzione personale medesima categoria in quiescenza da assumere in 2 anni (50% nel 2020 e 50% nel 2021)	Mobilità esterna ed in subordine nuova selezione pubblica, nonché previsione MADIA	€ 31.089,29	6	€ 233.169,68	€ 891.644,99	€ 1.312.052,17
		10	C1 Amministrativo	€ 31.089,29		€ 77.723,23				
		15	C1 Polizia Locale	€ 33.061,46		€ 33.061,46				
		5	C1 Contabili	€ 31.089,29		€ 77.723,23				
		6	C1 Educatrici	€ 33.549,45		€ 100.648,35				
		2	C1 Programmatori	€ 31.089,29		€ 93.267,87				
		8	D1 Amministrativo	€ 34.251,73		€ 137.006,92				
		4	D1 Contabile*	€ 34.251,73		€ 68.503,46				
		4	D1 Polizia Locale	€ 35.270,40		€ 70.540,80				
	determinato in programmazione	2	C - Amministrativo	Ufficio Stampa	solo 1 anno	€ 31.530,08	4	€ 21.020,05	€ 21.020,05	
	determinato programmazione precedente	1	D1 - Alta Specializzazione Ambiente	Programmazione 2018 autorizzata dal Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali con decisione n° 137 del 30/10/2018	ex art. 110 TUEL 267/2000 per 3 anni eventualmente prorogabili fino al mandato del Sindaco (scadenza 31/12/2022)	€ 34.251,73	12	€ 34.251,73	€ 399.387,13	
		1	D1 - Alta Specializzazione Partecipate			€ 34.251,73		€ 34.251,73		
		1	D2 - Amministrativo	Esigenza Temporanea per carenza di personale	Comando per max 3 anni	€ 35.827,32		€ 35.827,32		
		1	C2 - Amministrativo			€ 32.240,07		€ 32.240,07		
		2	C1 - Polizia Locale			€ 33.416,54		€ 66.833,08		
		1	D1 - Alta Specializzazione Bilancio	Bilancio	ex art. 110 TUEL 267/2000 per 3 anni eventualmente prorogabili fino al mandato del Sindaco	€ 34.251,73		€ 34.251,73		
		1	DIR. Amministrativo	Servizi Sociali e Prevenzione - Politiche Abitative - Scuole dell'infanzia - Asili nido - Politiche della famiglia		€ 59.845,68		€ 59.845,68		
		1	DIR. Amministrativo	Partecipate - Gabinetto - Servizi Demografici - Messaggi Notificatori e Tipografici - Uff. Leva e Elettorale		€ 59.845,68		€ 59.845,68		
		2	C - Amministrativo	Ufficio Stampa	solo 12 mesi senza proroga	€ 31.530,08		8		

Anno	tempo	n°	categoria	motivazione / Servizi	modalità	costo annuo	spesa effettiva		Subtotali	Totali
							mes i	totale		
2022	indeterminato	15	C1 Polizia Locale	Concorso Pubblico del 2021 (50 nel 2021 e 50 nel 2022)	Mobilità esterna ed in subordine nuova selezione pubblica, nonché previsione MADIA	€ 33.061,46	6	€ 247.960,95	€ 426.332,53	
		6	C1 Educatrici			€ 33.549,45		€ 100.648,35		
		5	C1 Contabili			€ 31.089,29		€ 77.723,23		

determinato in programmazione	2	D - Amministrativo	Ufficio Stampa	art. 90 del 267/200	€ 34.251,73	4	€ 22.834,49	€ 22.834,49
determinato programmazione precedente	1	D1 - Alta Specializzazione Ambiente	Programmazione 2018 autorizzata dal Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali con decisione n° 137 del 30/10/2018	ex art. 110 TUEL 267/2000 per 3 anni eventualmente prorogabili fino al mandato del Sindaco (scadenza 31/12/2022)	€ 34.251,73	12	€ 34.251,73	€ 433.638,86
	1	D1 - Alta Specializzazione Partecipate			€ 34.251,73		€ 34.251,73	
	1	D2 - Amministrativo	Esigenza Temporanea per carenza di personale	Comando per max 3 anni	€ 35.827,32		€ 35.827,32	
	1	C2 - Amministrativo			€ 32.240,07		€ 32.240,07	
	2	C1 - Polizia Locale			€ 33.41654		€ 66.833,08	
	2	D1 - Alta Specializ. Bilancio	Bilancio	ex art. 110 TUEL 267/2000 per 3 anni eventualmente prorogabili fino al mandato del Sindaco	€ 34.251,73		€ 68.503,46	
	1	DIR. Amministrativo	Servizi Sociali e Prevenzione - Politiche Abitative - Scuole dell'infanzia - Asili nido - Politiche della famiglia		€ 59.845,68		€ 59.845,68	
	1	DIR. Amministrativo	Partecipate - Gabinetto - Servizi Demografici - Messaggi Notificatori e Tipografico - Uff. Leva e Elettorale		€ 59.845,68		€ 59.845,68	
	2	C - Amministrativo	Ufficio Stampa	solo 12 mesi senza proroga	€ 31.530,08	8	€ 42.040,11	€ 882.805,87

- relativamente alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica che consegnerà alle assunzioni proposte nel triennio di programmazione si riportano i seguenti prospetti:

Prospetto posti liberi in dotazione organica al 1.1.2020						
CAT.	D.O.	NUMERO POSTI OCCUPATI		NUMERO POSTI VACANTI (ISTITUITI SOLO FULL TIME)	POSTI COPERTI CON LE ASSUNZIONI PROPOSTE anno 2020	
		full time	part time		(ISTITUITI SOLO FULL TIME)	
A	57	17	20	20	20	Trasformazioni da part-time a full-time + 18 nuove assunzioni di cat. C
B1	149	56	31	62	31	
B3	77	40	13	24	13	
C	503	326	57	120	75	
D1	96	46	0	50	10	(*) Concorso Pubblico (CAT. D CCNL 2016-2018)
D3	30	12	0	18		
DIR	14	3	0	11	3	Concorso pubblico
TOT	926	500	121	305	152	
		621				

(*) di cui n° 7 unità da coprire con progressione verticale (art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017) + una mobilità esterna

Prospetto posti liberi in dotazione organica al 1.1.2021						
CAT.	D.O.	NUMERO POSTI OCCUPATI		NUMERO POSTI VACANTI (ISTITUITI SOLO FULL TIME)	POSTI COPERTI CON LE ASSUNZIONI PROPOSTE anno 2021	
		full time	part time		(ISTITUITI SOLO FULL TIME)	
A	57	35	0	22	0	
B1	149	82	0	67	0	
B3	77	49	0	28	0	
C	503	360	0	143	46	
D1	96	47	0	49	16	
D3	30	9	0	21		
DIR	14	6	0	8	0	
TOT	926	595	0	331	62	
		595				

Prospetto posti liberi in dotazione organica al 1.1.2022						
CAT.	D.O.	NUMERO POSTI OCCUPATI		NUMERO POSTI VACANTI (ISTITUITI SOLO FULL TIME)	POSTI COPERTI CON LE ASSUNZIONI PROPOSTE anno 2022	
		full time	part time		(ISTITUITI SOLO FULL TIME)	
A	57	35	0	22	0	
B1	149	80	0	69	0	
B3	77	51	0	26	0	
C	503	394	0	109	26	
D1	96	59	0	37	0	
D3	30	12	0	18		
DIR	14	6	0	8	0	
TOT	926	637	0	289	26	
		637				

- la spesa massima complessiva per l'anno 2020 imposta dai vincoli di cui alle leggi in vigore richiamate nel precedente atto, non supera il tetto, in termini finanziari, della dotazione organica teorica dell'Ente calcolata su n° 926 posti, equivalente ad € 36.188.806,74;

Puntualizzato che:

- per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato previste nel triennio 2020/22 la spesa prevista rientra nei limiti posti dalla legge alla suddetta tipologia di assunzioni, a tal fine dovendosi precisare che l'art. 11, comma 4 bis, dello stesso D.L. n. 90 del 2014, convertito con modifiche dalla legge n. 114 del 2014, ha fatto venir meno le limitazioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche dalla Legge n. 122/2010 e s.m.i. ovvero *“il tetto del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per le assunzioni flessibili”* per gli enti soggetti al patto di Stabilità, che abbiano rispettato il tetto di spesa complessivo del personale come sopra rideterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, comma 557 *quater*, fermo restando che secondo quanto precisato dalla Corte dei Conti, con la deliberazione n. 2 del 9.02.2015 della Sezione Autonomie, la spesa complessiva per le assunzioni flessibili non può, comunque, *“essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*;
- per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato di n° 2 dirigenti amministrativi a tempo pieno e determinato (ex art. 110 TUEL 267/2000) della durata di anni tre, la riforma

- introdotta dall'art. 16 del D.L. n. 113/2016 conv. dalla legge n. 160/2016 ha chiarito che, in ogni caso, sono escluse dalle limitazioni previste dalla sopra richiamata disposizione le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000. Inoltre la previsione di cui alla presente programmazione del fabbisogno è conforme all'articolo 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000 e s.m. nel quale si prevede la possibilità per gli enti locali di procedere alla copertura dei posti vacanti di Dirigente mediante contratto a tempo determinato, in misura comunque non superiore al 30% dei posti istituiti nella dotazione organica, a tal fine potendosi evidenziare che ai n. 3 di ruolo già assunti si aggiungeranno n° 3 dirigenti di ruolo a tempo indeterminato e n. 2 a tempo determinato;
- che è in corso di approvazione il piano di azioni positive per il triennio 2020 -2022 già adottato dal CUG di questo ente con verbale del 19/05/2020, e trasmesso alla Consiglieria Provinciale di Parità con nota prot. n° 63322 del 12/06/2020, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge del 12.03.1999, n.68;
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni e che, dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (2018), non emergono condizioni di squilibrio finanziario, fermo restando che questo Comune, a decorrere dal 2013, ha aderito alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 -bis del D.Lgs n. 267/2000;
- il perfezionamento delle assunzioni programmate resta subordinato al rispetto di tutti i vigenti presupposti normativi a tal fine necessari, unitamente al rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali;

Dato atto che:

- il presente atto è soggetto al parere dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, 8° comma, della Legge n. 448 del 2001;
- il presente atto è soggetto al parere della Commissione di stabilità;

ACQUISITI sulla presente proposta di deliberazione:

- il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal dirigente del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000;

ACQUISITO il parere del Collegio dei Revisori giusta Verbale n. 19 del 09/07/2020 - Prot. 73908 del 10/07/2020

VISTI:

- lo Statuto comunale;
- gli allegati A); A1); B); B1); C); C1); D) e D1) modificati/integrati rispetto agli allegati della Deliberazione di G.C. 39/2019 che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Con votazione unanime rese nelle forme di legge;

DELIBERA

per le motivazioni e le finalità di cui in premessa, che si intendono integralmente riportate:

1) di approvare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2021, a tempo indeterminato e tempo determinato, attualizzato in termini di spesa al CCNL 21.05.2018 comparto Funzioni Locali, dal quale si evince, in particolare:

- a) la capacità assunzionale massima triennio 2020-2022 secondo le previsioni del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 (cosiddetto Decreto Crescita), adottato il 17 marzo 2020 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (vedi allegato A));
- a) la dotazione organica dell'ente e spesa teorica complessiva alla data del 31/12/2019 (vedi allegato A1) e A2));
- b) che per l'anno **2020**, a fronte di una capacità assunzionale di spesa pari a euro **4.388.079,57** (pari al 7,00% dell'utilizzo complessivo in uno ai residui 2015/2019 e all'economia reale del personale in quiescenza "quota 100" nel 2019, (€ 2.001.151,81 + € 2.386.927,76) come determinato nell'allegato A)), si è prevista una spesa complessiva, su base teorica annuale, pari ad euro **1.700.540,65** con un residuo da poter utilizzare nell'anno successivo di euro 2.687.538,92 (vedi allegato B));
- c) che per l'anno **2021**, a fronte di una capacità assunzionale di spesa pari a euro **4.116.933,07** (pari al 12,00% dell'utilizzo complessivo in uno al residuo dell'anno 2020, (€1.429.394,15 + € 2.687.538,92) come determinato nell'allegato A)), si è prevista una spesa complessiva, su base teorica annuale, pari ad euro **2.026.553,21** con un residuo da poter utilizzare di euro 2.090.379,86 (vedi allegato C));
- d) che per l'anno **2022**, a fronte di una capacità assunzionale di spesa pari a euro **2.662.137,52** (pari al 14,00% dell'utilizzo complessivo in uno al residuo dell'anno 2021, (€571.757,66 + € 2.090.379,86) come determinato nell'allegato A)), si è prevista una spesa complessiva, su base teorica annuale, pari ad euro **852.665,05** con un residuo da poter utilizzare di euro 1.809.472,47 (vedi allegato D));

2) di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato da effettuarsi mediante concorso pubblico, fatte salve eventuali successive determinazioni, non saranno precedute dall'attivazione della mobilità volontaria esterna, non più obbligatoria per effetto della Legge 19 giugno 2019, n. 56 denominata *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"* nella quale, all'art. 3, comma 8, è stato testualmente stabilito che *"8...., al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*, né da eventuale scorrimento graduatorie tempo indeterminato vigenti presso altri Enti;

3) per l'effetto, di dare atto che la consistenza di personale a seguito della realizzazione del presente piano occupazionale è quella indicata negli allegati B1), C1) e D1) rispettivamente riferiti alle annualità 2020, 2021 e 2022 ed è funzionale ad una migliore organizzazione generale degli uffici e dei servizi di questo Ente, pur nella consapevolezza che trattasi solo di una prima azione volta a contrastare ed a contenere gli effetti della grave contrazione di risorse umane verificatesi in questi ultimi anni;

4) di dare atto, altresì, che con l'apposizione dei pareri di regolarità tecnica e contabile sul presente provvedimento viene attestato che la spesa derivante dalla programmazione del piano triennale 2020-2022 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà

assunzionali previste a legislazione vigente, rispettivamente ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., e dell'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita) e successivo Decreto attuativo approvato in data 17 marzo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e che, per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato, previste nella presente programmazione, vengono rispettati i limiti specifici previsti dall'art. 11, comma 4 bis, dello stesso D.L. n. 90 del 2014, convertito con modifiche nella legge n. 114 del 2014, ai sensi del quale la spesa complessiva per le assunzioni flessibili non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, fermo restando che il perfezionamento delle assunzioni programmate resta subordinato al rispetto di tutti gli ulteriori vigenti presupposti normativi a tal fine necessari, unitamente al rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali;

5) di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in corso d'anno la presente programmazione del fabbisogno di personale e del Piano assunzionale 2020 – 2022 compatibilmente con i vincoli derivanti dalla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 –bis del D.Lgs n. 267/2000, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento in termini di esigenze assunzionali;

6) di precisare che ad eventuali nuove assunzioni a tempo determinato si procederà solo in caso di necessità, per far fronte ad esigenze contingenti e non prevedibili e che la programmazione per gli anni 2020 e seguenti dovrà essere aggiornata nel rispetto della normativa di volta in volta vigente e della situazione giuridico-finanziaria dell'Ente;

7) di dare atto che la programmazione del fabbisogno triennale del personale costituisce il piano delle assunzioni riferito a ciascuna annualità, la cui previsione di spesa viene imputata ai rispettivi capitoli del bilancio degli esercizi 2020, 2021 e 2022;

8) di demandare al Dirigente del Servizio Amministrativo e Contabile delle Risorse Umane l'adozione degli atti connessi e conseguenti agli indirizzi ed alle determinazioni contenute nel presente atto, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, compreso l'avvio delle procedure di reclutamento già programmate, con riferimento all'annualità 2020, in sede di modifica del PTFP 2019/21, giusta delibera di G.C. n° 156/2019, con la precisazione che le stesse vengono assoggettate alla condizione risolutiva di diritto costituita dall'eventuale mancato rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali;

9) di stabilire che, in fase di approvazione dei singoli avvisi riferiti alle diverse procedure di reclutamento previste in programmazione, vengano definiti e/o specificati i requisiti di ammissione, nonché i titoli specifici per il relativo accesso;

10) di dare atto, infine, che si procederà a revisionare e/o aggiornare il presente atto, ove necessario per assicurare il rispetto dei vincoli contabili, anche per effetto di interventi legislativi sopravvenuti, costituenti presupposti e condizioni *ope legis* per l'adozione del programma del fabbisogno triennale;

11) di dare atto che il contenuto del presente delibera sarà inserito nel Documento unico di programmazione 2018/2020, nella parte 2 della Sezione Operativa ai sensi del punto 8.2, lettera j del Principio contabile applicato n. 1 concernente la programmazione di bilancio - Allegato n. 4/1 del D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i.;

12) di trasmettere la presente deliberazione:

- alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali - Ministero dell'interno Dipartimento per gli affari interni e territoriali direzione Centrale per gli uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali, avendo il Comune di Foggia aderito alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis del D.Lgs 267/2000;
- al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria dello Stato con la circolare n. 18/2018;
- ai soggetti sindacali;

13) di demandare al Responsabile del Servizio Amministrativo e Contabile delle Risorse Umane – U.O. Organizzazione e Metodi la trasmissione del 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;

14) di pubblicare il presente piano triennale del fabbisogno sul sito istituzionale dell'Ente;

Attesa l'urgenza di provvedere, al fine di rendere prontamente operativo quanto disposto con la presente deliberazione

Con separata ed unanime votazione;

D E L I B E R A

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000

Redatto e sottoscritto

SINDACO

LANDELLA dott. Franco

SEGRETARIO GENERALE

CASO dott. Gianluigi

Pubblicato all'Albo Pretorio del Comune dal _____

per 15 giorni consecutivi, a norma dell'art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Per copia conforme all'originale

IL DIRIGENTE
CASO dott. Gianluigi

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____

ai sensi dell'art. 134 – 3° comma – del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL DIRIGENTE
CASO dott. Gianluigi
