

COPIA



# COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

(Provincia di Viterbo)

## GIUNTA MUNICIPALE

Delibera n. 70 del 23/11/2020

**Oggetto:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PERIODO 2021/2023. ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.

L'anno duemilaventi e questo dì ventitre del mese di novembre alle ore 18,45 in Grotte di Castro nella Sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Signor CAMILLI PIERO - PRESIDENTE

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
CAMILLI PIERO	PRESIDENTE	s	
ROSSI RICCARDO	ASSESSORE - VICE SINDACO	s	
BURLA PAOLO	ASSESSORE		s

Presenti 2 Assenti 1

Partecipa la sottoscritta Dr.ssa Elena Piccoli Segretario del Comune incaricata della redazione del verbale.

Il Presidente riconosce la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA 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:
  1. *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 dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

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. 562, L. n. 296/2006;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Grotte di Castro appartiene alla fascia demografica c (popolazione al 31.12.2019: n. 2547 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60% (A);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Grotte di Castro è pari al 13,89%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (Allegato A );

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Rilevato quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 976.033,82 (Allegato A);

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 il calcolo del limite di spesa per assunzioni (Allegato A);

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 «Mobilita.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<sup>1</sup>;

Richiamata la propria precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/05/2020, come modificata con delibera G.C. n. 32 del 04/07/2020 con la quale è stata approvato il Piano Triennale di Fabbisogni di personale 2020/2022;

---

<sup>1</sup> Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: *“2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.”*



Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista inoltre la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 di cui all'Allegato A);

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”*.

Richiamati:

- 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;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

Visto in proposito il parere 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 organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2021 - 2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 prevede complessivamente

n. 2 posti da ricoprire mediante:

concorso pubblico;

avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999;

stabilizzazione di personale,

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

*Dato atto che:*

- questo ente in relazione agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 con il piano occupazionale 2021-2023 prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non *ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

**CONSIDERATO** che, in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.Lgs. n. 198/2006 , art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che, ai sensi di tale normativa, occorre approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023;

Che a tal riguardo si ritiene di dover confermare il piano triennale 2020/2022 già approvato con delibera G.C. n. 74 del 09/11/2019;

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;

A votazione unanime e palese

**DELIBERA**

1. 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 2021 - 2023** quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato B) ;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021 – 2023** (Allegato C), dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, allegato alla presente deliberazione in forma integrante e sostanziale (Allegato D), che conferma il piano 2020/2022 già approvato con delibera G.C. n. 74/2019;
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 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;
8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

## **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Visto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-contabile nonché alla legittimità del presente provvedimento, ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs 267/2000

Il Responsabile del Servizio  
*F.to Camilli Piero*

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
*F.to Camilli Piero*

---

---

Letto, confermato e sottoscritto

*Il Presidente*  
*F.to CAMILLI PIERO*

*Il Segretario Comunale*  
*F.to Dr.ssa Elena Piccoli*

---

---

*Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'Art. 153 comma 5 D.Lgs. 267/2000*

*Il Responsabile del Servizio Finanziario*  
*f.to Camilli Piero*

---

---

**Certificato di pubblicazione**

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'Art.32 L.69/2009 e s.m. dal **14/12/2020** al **29/12/2020** al n. **678** del Registro delle Pubblicazioni

*Il Segretario Comunale*  
*F.to Dr.ssa Elena Piccoli*

---

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 23/11/2020 essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva

Grotte di Castro li 23/11/2020

*Il Segretario Comunale*  
*F.to Dr.ssa Elena Piccoli*

---

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

*Il Segretario*  
*Dr.ssa Elena Piccoli*

Lì .....



**ALL. C)**

## **PIANO OCCUPAZIONALE 2021 – 2023**

### **2021**

- Assunzione n. 2 Vigili Urbani Categoria C 1 a tempo determinato, part-time, per il periodo estivo.
- Assunzione n. 1 operaio qualificato-autista scuolabus a tempo pieno e indeterminato per sostituzione personale in quiescenza, tramite convenzione per utilizzo graduatoria di altro ente o concorso eventuale.
- Sostituzione, tramite attingimento dal collocamento mirato, di n. 1 operaio Cat. B1 per trasferimento con mobilità esterna ad altro ente di n. 1 operaio già assunto tramite collocamento mirato pieno e determinate.
- Previste le sostituzioni del personale in quiescenza con mobilità esterna e concorso eventuale.

### **2022**

- Assunzione n. 2 Vigili Urbani Categoria C 1 a tempo determinato, part-time, per il periodo estivo.
- Previste le eventuali sostituzioni del personale in quiescenza con mobilità esterna e concorso eventuale.

### **2023**

- Assunzione n. 2 Vigili Urbani Categoria C 1 a tempo determinato, part-time, per il periodo estivo.
- Previste le eventuali sostituzioni del personale in quiescenza con mobilità esterna e concorso eventuale

## DOTAZIONE ORGANICA 2020

AREA DI ATTIVITA'	PROFILO PROFESSIONALE GIURIDICO	NUMERO POSTI	REGIME RAPPORTO DI LAVORO			
			Tempo Pieno	Tempo Parziale	Coperti	Vacanti
AREA AMMINISTRATIVA AREA SOCIO CULTURALE SPORT SERVIZI DEMOGRAFICI ATTIVITA' PRODUTTIVE	Istruttore Direttivo Cat. D	4	XXXX		3	1
	Istruttore Amministrativo Cat. C	1	X		1	
	Collaboratore Professionale Cat. B	1	X			1
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>				
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Istruttore Direttivo Cat. D	1	X		1	
	Istruttore Contabile Cat. C	3	XXX		2	1
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>				
AREA TECNICA	Istruttore Direttivo D	2	XX			2
	Operaio Qualificato Cat. B 5	1	X		1	
	Operaio Specializzato Cat. B 3	1		X	1	
	Operaio Generico Cat. B 1	2		XX		2
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>				
AREA VIGILANZA	Istruttore Direttivo Cat. D	1	X			1
	Istruttore Vigilanza C4	1	X		1	
	Istruttore Vigilanza C1	2	XX		2	
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>				
	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>6</b>

*Comune di Grotte di Castro (Prov. Viterbo)*

SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

**VERIFICA DELLE POSSIBILITA' DI ASSUNZIONE NEL 2021  
IN RELAZIONE AI LIMITI DI SPESA DI PERSONALE IN APPLICAZIONE DEL D.M. 17 MARZO 2020  
PER GLI ENTI CHE PRESENTANO VALORI SOGLIA SUPERIORI A QUELLI INDICATI NELLA TAB. 1  
ALLEGATA AL DECRETO**

**NOTA BENE**

Il **D.M. 17 marzo 2020** (applicabile, lo ricordiamo, solo ai comuni) che attua le disposizioni contenute nell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019 non contiene alcuna esplicita disapplicazione delle norme che regolano il *turn over* del personale degli enti locali (ci riferiamo, in particolare, all'art. 1, c. 228, L. 208/2015 e all'art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014), e anzi le cita nelle premesse, quasi a costituirne il necessario corollario giuridico.

Coerentemente, mentre per gli enti "virtuosi" si creano degli spazi di spesa per il personale in deroga ai limiti precedenti, si ritiene che il prospetto sotto riportato sia comunque utile:

- per gli enti che presentano un valore soglia superiore a quello indicato nella Tabella 3 allegata al D.M. 17 marzo 2020, i quali pur dovendo programmare un rientro nella fascia virtuosa entro cinque anni, nel frattempo, possono assumere rispettando il limite di spesa precedente (2008 oppure media triennio 2011-2013), nonché il *turn over* disponibile.
- per gli enti che presentano un valore soglia intermedio tra quello di Tabella 1 e quello di Tabella 3, i quali pur non disponendo di un plafond di spesa ulteriore, certamente possono assumere nei limiti del *turn over* disponibile.



## Comune di Grotte di Castro (Prov. Viterbo)

SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

### CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI UTILIZZABILI NEL 2021<sup>1</sup>

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 / art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4)

**NOTA BENE: Il prospetto sotto riportato è necessario per completare il calcolo del plafond di spesa per il personale 2020, come previsto dall'art. 5, c. 2, D.M. 17 marzo 2020:**

**“2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.”**

### RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2015<sup>2</sup>

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>3</sup>	Modalità di cessazione <sup>4</sup>	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare <sup>5</sup>	Oneri riflessi	TOTALE

<sup>1</sup> Si rammenta che, per i Comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti, le facoltà assunzionali residue sono rappresentate dal numero dei cessati non coperti a partire dal 2007, come indicato da Corte dei conti, SRC Toscana, del. n. 176/2012: “Le Sezioni Riunite della Corte dei conti con deliberazione n. 52/2010 resa in funzione nomofilattica, si sono espresse nel senso di ritenere che il significato da attribuire all'espressione “**nel precedente anno**” contenuta nell'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007), come modificato dall'art. 3, comma 121, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria per il 2008), “**possa riferirsi a cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione**”, con ciò esprimendo un principio di diritto favorevole alla possibilità di computare le cessazioni in riferimento a più esercizi finanziari.

Se è vero che tale pronuncia e la prassi delle diverse sezioni regionali si riferisce alla norma di cui al comma 562 citato che parla di limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (e quindi di un limite numerico di unità di personale), mentre altra norma (art. 76, c. 7, D.L. 112/2008) parla di “spesa corrispondente alle cessazioni”, per un principio di analogia e ragionevolezza potrebbe estendersi il medesimo ragionamento.

In conclusione, pur in assenza di una normativa o di prassi interpretativa ad hoc che attribuisca agli enti locali la facoltà di utilizzare i resti delle cessazioni degli anni pregressi, si ritiene che i principi delle norme vigenti in materia non escludono tale possibilità.”

<sup>2</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): “(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 **quinquennio precedente**. (...)”

<sup>3</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>4</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2014</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2015<sup>6</sup> (A)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€

<sup>5</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13<sup>a</sup>).

<sup>6</sup> Pari al 60% della spesa dei dipendenti cessati nel 2014. Se il rapporto tra spese di personale e spese correnti è inferiore al 25%, è pari al 100% della spesa per cessazioni dell'anno 2014.

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2016<sup>7</sup>**

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>8</sup>	Modalità di cessazione <sup>9</sup>	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare <sup>10</sup>	Oneri riflessi	TOTALE
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2015</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2016<sup>11</sup> (A)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€

<sup>7</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 **quinquennio precedente**. (...)"

<sup>8</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>9</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

<sup>10</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13<sup>a</sup>).

<sup>11</sup> Se il rapporto tra spese di personale e spese correnti è superiore al 25%, è pari al 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2015 o al 75% se l'ente ha rispettato il parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL e la popolazione non supera i 10.000 abitanti. Se il rapporto tra spese di personale e spese correnti è inferiore al 25%, è pari al 100% della spesa per cessazioni dell'anno 2015.

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2017<sup>12</sup>**

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>13</sup>	Modalità di cessazione <sup>14</sup>	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare <sup>15</sup>	Oneri riflessi	TOTALE
	Istruttore tecnico	C	pensionamento	30.12.2016	€ 22.039,42	€ 5.882,32	€ 27.921,74
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2016</b>							€ 27.921,74
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2017<sup>16</sup> (A)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€ 10.115,88
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€ 17.805,86

<sup>12</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 **quinquennio precedente**. (...)"

<sup>13</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>14</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

<sup>15</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13a).

<sup>16</sup> **Pari al 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016, al 75% se l'ente ha rispettato il parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL o al 100% se l'ente ha meno di 3.000 abitanti e la spesa di personale è inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente.**

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2018<sup>17</sup>**

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>18</sup>	Modalità di cessazione <sup>19</sup>	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare <sup>20</sup>	Oneri riflessi	TOTALE
					€	€	€
					€	€	€
					€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017 (A)</b>							€
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (100% di A<sup>21</sup>) (B1)</b>							€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (90% di A<sup>22</sup>) (B2)</b>							€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (75% di A<sup>23</sup>) (B3)</b>							€
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€

<sup>17</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 **quinquennio precedente**. (...)"

<sup>18</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>19</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

<sup>20</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13<sup>a</sup>).

<sup>21</sup> Percentuale applicabile negli enti con popolazione tra 1.000 e 5.000 abitanti con spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 e con spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei rendiconti dell'ultimo triennio (ex art. 1, c. 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205).

<sup>22</sup> Percentuale applicabile negli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti con spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, con rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello individuato dal D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente, che hanno rispettato il saldo di finanza pubblica e con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal rendiconto dell'esercizio precedente.

<sup>23</sup> Percentuale applicabile negli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti con spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello individuato dal D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente.

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2019<sup>24</sup>**

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>25</sup>	Modalità di cessazione <sup>26</sup>	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare <sup>27</sup>	Oneri riflessi	TOTALE	
	Istruttore dir.tecnico	D	pensionamento	01.07.2019	€ 23.980,06	€ 6.397,88	€ 30.377,94	
	Istruttore amministr.	C	pensionamento	01.04.2019	€ 22.039,42	€ 5.882,32	€ 27.921,74	
					€	€	€	
					€	€	€	
					€	€	€	
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018</b>							€	58.299,68
<b>QUOTA UTILIZZABILE NEL 2019<sup>28</sup> (A)</b>							€	58.299,68
<b>QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020 (B)</b>							€	58.299,68
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021 (A-B) (C)</b>							€	

<sup>24</sup> Art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 **quinquennio precedente**. (...)"

<sup>25</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>26</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

<sup>27</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13a).

<sup>28</sup> **Pari al 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016, al 75% se l'ente ha rispettato il parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL o al 100% se l'ente ha meno di 3.000 abitanti e la spesa di personale è inferiore al 24% delle entrate correnti del triennio precedente.**

## SPESA PER IL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2020

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>29</sup>	Modalità di cessazione <sup>30</sup>	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare <sup>31</sup>	Oneri riflessi	TOTALE	
	Autista scuolabus	B3	pensionamento	29.02.2020	€ 20.652,45	€ 5.510,07	€ 26.162,52	
	Istrutt. dir. anagrafe	D	pensionamento	31.03.2020	€ 23.980,06	€ 6.397,88	€ 30.377,94	
	Istruttore amministr.	C	pensionamento	31.08.2020	€ 22.039,42	€ 5.882,32	€ 27.921,74	
					€	€	€	
					€	€	€	
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2020 (A)</b>							€	84.462,20
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2020 (100% di A) (B)</b>							€	84.462,20
<b>QUOTA GIA' UTILIZZATA NEL 2020<sup>32</sup> (C)</b>							€	9.253,26
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2021 (100% di B-C) (D)</b>							€	75.208,94

<sup>29</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>30</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che **NON COSTITUISCONO CESSAZIONI**: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

<sup>31</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13<sup>a</sup>).

<sup>32</sup> Ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "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."

## RIEPILOGO DEI RESTI ASSUNZIONALI

ND	Anno	Spesa cessati	Quota utilizzabile nell'anno di riferimento	Quota utilizzata fino al 2020	Quota utilizzabile nel 2021
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015 CESSATI ANNO 2014				
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016 CESSATI ANNO 2015				
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017 CESSATI ANNO 2016	27.921,74	27.921,74	27.921,74	
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018 CESSATI ANNO 2017				
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2018				
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2019 <sup>33</sup>	58.299,68	58.299,68	58.299,68	
7	RESIDUI DISPONIBILI 2020 CESSATI ANNO 2020	84.462,20	84.462,20	9.253,26	75.208,94
<b>TOTALE</b>			170.683,62	95.474,68	75.208,94

<sup>33</sup> Ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. n. 4/2019, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): "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."



Preso atto che i costi sulla base della assunzioni già effettuate e su quelle programmate (Allegato C) si compendiano come segue:

<b>VERIFICA LIMITI</b>
<b>COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE</b>

<b>Limiti di spesa ex art. 1 comma 557</b>
<b>655.826,61</b>

	Costo	Oneri	Totale
<b>Costi presunti di dotazione</b>	356.120,92 €	134.011,85 €	<b>490.132,77 €</b>
Fondo risorse decentrate	34.311,28 €	11.082,54 €	<b>45.393,82 €</b>
Posizioni organizzative	15.664,74 €	5.059,71 €	<b>20.724,45 €</b>
Spesa personale a tempo determinato prevista nei costi dotazione	20.039,42 €	6.472,73 €	<b>26.512,15 €</b>
Altre voci (comandi, straordinario, buoni pasto)	- €	- €	- €
anzianità - vigilanza-ind.specifica- comparto bilancio- perequativo	10.391,68 €	3.356,51 €	<b>13.748,19 €</b>
			- €
			<b>596.511,39 €</b>

	Costo	Oneri	Totale
<b>Spese per i dirigenti</b>	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
<b>Spese per il Segretario</b>	17.320,05 €	5.763,49 €	<b>23.083,54 €</b>

Atteso che per l'anno 2021 – 2022 - 2023 vengono programmate le seguenti assunzioni:

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO**

<b><u>ANNO 2021</u></b>	<b><u>MODALITA'</u></b>
Autista scuolabus – cat. B3	Concorso / convenzioni enti per utilizzo graduatorie vigenti
Operaio – cat. B 1	Collocamento mirato
<b><u>ANNO 2022</u></b>	<b><u>MODALITA'</u></b>
Nei limiti dei pensionamenti e secondo le disposizioni di legge e di bilancio	
<b><u>ANNO 2023</u></b>	<b><u>MODALITA'</u></b>
Nei limiti dei pensionamenti e secondo le disposizioni di legge e di bilancio	

### **Personale a tempo determinato e ricorso a forme di lavoro flessibile**

Per quanto riguarda le forme di lavoro cosiddette flessibili sarà inserita nell'anno 2021 la spesa per l'assunzione a tempo determinato di un agente di polizia municipale part-time per il periodo estivo dal 01.07.2020 al 30.09.2020 e se necessario un agente polizia municipale a tempo pieno per far fronte all'emergenza Covid-19.

DIPENDENTE	CATEGORIA		ORARIO LAVORO	DATA INIZIO	DATA FINE CONTRATTO
xxxxxx	C1	Vigile urbano	Full-time		
yyyyyy	C1	Vigile urbano	Part-time 50,00%	01.07.2020	30.09.2020

Non sono previste altre assunzioni a tempo determinato. Potranno essere effettuate solo al verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità relative a servizi essenziali e nei limiti previsti dal D.L.78/2020 come modificato dalla legge 122/2010.

A conclusione di tutta la programmazione in materia di personale si ritiene che la conclusione delle assunzioni previste a regime, esclusi ulteriori pensionamenti, soddisfi il fabbisogno necessario a garantire i servizi.

Da ultimo, visto il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17.03.2020 concernente la nuova disciplina sulle assunzioni di personale si procede alla

verifica di quanto in esso previsto:

- a) spesa di personale come rilevata dall'ultimo consuntivo approvato 2019 : € 703.750,35
- b) Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata:

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO  
2019**

**Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020**

<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)</b>	702.866,93 €
<b>U.1.01.01.00.000</b>	<b>Retribuzioni lorde</b>	543.161,20 €
<b>U.1.01.01.01.000</b>	<b>Retribuzioni in denaro</b>	543.161,20 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	460.846,18 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	4.616,14 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	30.476,55 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	40.604,78 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	6.617,55 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>Altre spese per il personale</b>	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	159.705,73 €
<b>U.1.01.02.01.000</b>	<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	157.587,49 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	140.979,59 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	16.607,90 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>Altri contributi sociali</b>	2.118,24 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	2.118,24 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	17.259,97 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	17.259,97 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>	<b>720.126,90 €</b>
<b>ECCEZIONE 1</b>	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	-16.376,55 €
<b>ECCEZIONE 2</b>	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>	<b>703.750,35 €</b>

		ANNO	
		2021	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2019	2.547	C
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2019	720.126,90 €	(I)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		722.791,91 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2017	4.329.657,12 €	
	2018	5.905.610,59 €	
	2019	5.442.236,49 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.225.834,73 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	40.537,12 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		5.185.297,61 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		13,89%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	711.015,24 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2021		25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	180.697,98 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	180.697,98 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	903.489,89 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	75.208,94 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	255.906,92 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	255.906,92 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2021	976.033,82 €	(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).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

<b>FASCE DEMOGRAFICHE</b>			
<b>DA</b>	<b>A</b>	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>FASCIA</b>
0	999	<b>29,50%</b>	a
1.000	1.999	<b>28,60%</b>	b
2.000	2.999	<b>27,60%</b>	c
3.000	4.999	<b>27,20%</b>	d
5.000	9.999	<b>26,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>27,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>27,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>28,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>25,30%</b>	i
Abitanti al 31.12.2019 ▼			
<b>2019</b>	<b>2.547</b>		
	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>27,60%</b>	<b>c</b>

Grotte di Castro, li 20/11/2020

Il Responsabile del servizio finanziario  
Camilli Piero