



ORIGINALE

COMUNE DI POMARANACE
PROVINCIA DI PISA

DELIBERAZIONE N. 211

In data: 23.12.2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021 - 2022 - 2023.

L'anno duemilaventi il giorno ventitre del mese di dicembre alle ore 10.30, nella sala delle adunanze consiliari, si è riunita in seduta pubblica, sotto la presidenza della Sindaca e previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, la **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

ILARIA BACCI	SINDACA	P
NICOLA FABIANI	VICESINDACO	P
PAOLA PIEROTTI	ASSESSORE	A
ALESSANDRA SIOTTO	ASSESSORE ESTERNO	P
PATRIZIO PASCO	ASSESSORE ESTERNO	P
Totale presenti: 4 Totale assenti : 1		

Partecipa in video chiamata il Segretario Generale STEFANO BERTOCCHI che provvede alla redazione del presente verbale.

Richiamato l'art.73 del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, e ss.mm. ed ii. ai sensi del quale, allo scopo di contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, è consentito alle Giunte Comunali di riunirsi in video conferenza, purché siano adottati sistemi idonei ad identificare con certezza i partecipanti sia assicurata la regolarità dello svolgimento delle sedute e venga garantito lo

svolgimento delle funzioni proprie del Segretario Comunale come previsto dall'articolo 97 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;

- sono presenti alla seduta, svoltasi alle ore 10.30 di oggi, presso la sede comunale, la Sindaca Bacci Ilaria e gli Assessori Nicola Fabiani, Patrizio Pasco e Alessandra Siotto, mentre ha partecipato in video chiamata il Segretario comunale;

- è stato attivato un collegamento Skype che ha consentito alla Sindaca e agli Assessori presenti nella sede comunale un ascolto di buona qualità del Segretario Comunale non presente ma collegato, nonché la visione dello stesso in contemporanea a video durante tutta la seduta;

- il Segretario comunale non presente ma collegato è intervenuto senza limitazioni derivanti dalla natura del mezzo di comunicazione adottato ed ha potuto seguire chiaramente la discussione sulle deliberazioni sottoposte all'approvazione della Giunta;

Richiamato altresì il decreto sindacale n. 5 assunto in data 10.04.2020, con il quale sono state individuate le modalità di svolgimento delle sedute in video/audio conferenza;

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra **ILARIA BACCI**, Sindaca, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

VOTAZIONI:

Il presente atto è approvato con il risultato della seguente votazione espressa per alzata di mano: assessori presenti n.4; votanti n. 4; favorevoli n. 4; contrari n.0; astenuti n. 0.

Il presente atto è altresì dichiarato, con separata unanime votazione favorevole, **immediatamente eseguibile.**

OGGETTO: CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021 - 2022 - 2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39, comma 1 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ha stabilito che 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;

- a norma dell'articolo 91, comma 2, 2cpv del Testo Unico 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 e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

- a norma dell'art.1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001, n. 448 (Legge 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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;

- secondo l'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;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che sulla base delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

Richiamato il D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 e s.m.i.;

Considerato che con il Decreto 08/05/2018, sulla base delle prescrizioni di cui all'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.609.232,91 (spesa media del triennio 2011/2013);

Richiamato 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), il quale ha introdotto l'obbligo dal 01.01.2012 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla conferma della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sentite le PP.OO., in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Dato atto che:

- i Direttori dei Settori dell'Ente hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale;
- si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte;
- la verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'Ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio ed altresì sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale;
- si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale;

Richiamato l'art. 33 del D. L. 30 aprile n. 34/2019 (cosiddetto "Decreto Crescita") che, al comma 2, testualmente recita: "*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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art.23, comma 2 del decreto legislativo 27 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.”;

Tenuto conto che tale novità normativa, alla prima parte del comma 2 dello stesso art. 33 del D.L. 34/2019, ha modificato radicalmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali degli Enti locali, prevedendo la possibilità di assunzioni oltre il tradizionale “turn over” dei dipendenti cessati dal servizio negli anni precedenti, per gli Enti che si collocheranno al di sotto degli specifici “valori soglia” previsti dall'intervenuto D.P.C.M. 17 marzo 2020, adottato d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni-Autonomie Locali, e l'obbligo di procedere ad un piano di rientro graduale al di sotto di tali valori soglia, che dovrebbe concludersi entro il 2025, per gli Enti che si collocheranno sopra i parametri previsti dallo stesso D.P.C.M. e, pertanto, il superamento a regime delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Dato atto che questo Ente ha verificato il non superamento dei valori soglia previsti dal D.P.C.M. del 17.03.2020, come risultante dalla Delibera di Giunta Comunale n. 157 del 22/10/2020, nella quale è stato determinato il proprio budget assunzionale comprensivo anche delle quote delle cessazioni del quinquennio precedente al 2020, nel valore percentuale determinato dalla normativa in vigore nell'anno, non utilizzate a tale fine;

Richiamata la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n.27/2014 sul calcolo dei risparmi derivanti da cessazioni che non sono stati utilizzati per finanziare nuove assunzioni nel triennio precedente;

Vista la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

Visto che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del Bilancio Preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo. E che, sulla base di questa classificazione l'Ente è inserito nella fascia degli enti virtuosi, per cui può aumentare la propria spesa del personale nella misura massima del 17 % nel 2020, del 21 % nel 2021, del 24 % nel 2022, del 25% nel 2023 e del 26 % nel 2024, a condizione che con questi aumenti non superi il parametro di virtuosità. Ed inoltre che, questi aumenti vanno in deroga al tetto di spesa del personale.

Ed altresì che non sono compresi in tale percentuale di incremento le capacità assunzionali che derivano da quelle dei 5 anni precedenti non utilizzate. Ed infine che vanno per il 2020 in deroga al tetto di spesa del personale le assunzioni per le quali le procedure sono state avviate entro il 20 aprile 2020, intendendo con ciò la comunicazione alla Funzione Pubblica per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità;

Dato atto che l'Ente:

- nell'anno 2019 ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2020 e per gli anni successivi;
- ha rispettato nell'anno 2017 i vincoli del pareggio di bilancio, la relativa attestazione è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato nei termini di legge e alla luce delle previsioni della legge n. 145/2018 a partire dal 2019 questa condizione non è più richiesta per le assunzioni di personale;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'Ente ha approvato il bilancio preventivo per l'esercizio finanziario 2020 in data 30/12/2019, con Delibera di Consiglio n. 93;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'Ente ha approvato il conto consuntivo 2019 in data 24/06/2020, con Delibera di Consiglio n. 35;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 L'Ente ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;
- che in data sono stati approvati i documenti relativi al c.d. conto consolidato relativo all'anno 2018, con Delibera di Consiglio n. 60 del 30/09/2019;
- che l'Ente ha rispettato il vincolo di cui all'articolo 1, comma 476, della legge n. 232/2016 sul conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 05/12/2019, ha:
 - a. preso atto degli esiti della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001, da cui non sono emerse situazioni di personale in esubero;
 - b. confermato, la dotazione organica approvata con Delibera di Giunta Comunale n° 203 del 21/11/2019;
 - c. approvato una prima stesura del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 - 2021 e per l'anno occupazionale per il 2020;

Viste le disposizioni sulle progressioni di carriera e la possibilità prevista per il triennio 2019/2021 di bandire concorsi contemplando le progressioni verticali e la possibilità prevista per il triennio 2019/2021 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 20% dei posti messi a concorso per ogni categoria e nella misura del 50% dei posti messi a concorso per ogni categoria;

Considerato che nella regione non vi sono più dipendenti degli enti di area vasta in sovrannumero;

Dato atto che prima dell'indizione dei concorsi, in merito all'esperimento della procedura di mobilità volontaria per gli anni 2020 e 2021, sono da considerarsi come facoltativa e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e/o allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente;

Ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

Dato atto che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

Preso atto, altresì, che l'Ente non versa né 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 né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n° 4 del 23/01/2020, successivamente modificata dalla delibera n. 101 del 08/07/2020, di approvazione del PEG 2020;

Assunto che il piano dei fabbisogni di personale 2021 - 2023 costituisce l'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale 2020 - 2022, per cui risulta necessario rafforzare i settori preposti allo svolgimento di compiti istituzionali ed alla erogazione di servizi amministrativi, alla luce degli esiti negativi della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale, da cui è emersa la necessità di potenziare le attività, sulla base della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità;

Valutato che le necessità di personale dell'Ente sono prioritariamente relative ai posti afferenti profili professionali amministrativi, in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano posti analoghi, e che tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e necessariamente a tempo pieno, in quanto si tratta di soddisfare fabbisogni strutturali;

Assunte le proposte avanzate dai Responsabili dei Settori e Servizi, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta;

Dato atto che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

Dato atto che:

- le assunzioni di cui al piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;
- nel rendiconto della gestione 2019 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;
- nel bilancio di previsione 2020 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

Considerato che il rapporto personale/popolazione risulta superiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017;

Dato atto che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la misura percentuale predefinita, costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

Considerato che ai fini delle cd assunzioni obbligatorie l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dall'art.1 della legge n.68/1999;

Considerato che tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 e s.m.i.;

Considerato che l'Ente ha approvato in data odierna, il Piano di azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2021 - 2023, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246", nonché l'allegato 1 - Format "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'Amministrazione ai CUG" alla Direttiva n. 2/2019 recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche, varato con deliberazione n. 248 in data 30.12.2015, aggiornato con deliberazioni n. 3 del 13.01.2017, n. 3 del 15.01.2018, n. 37 del 25.03.2019, 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.198/2016;

Visto che il CCNL 21 maggio 2018 non prescrive nessuna specifica forma di relazione sindacale sulla programmazione del fabbisogno del personale e che sarà data opportuna informazione sulle scelte dell'Ente;

Considerato che in tema di lavoro flessibile il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs 75/2017– conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, precisando che questi sono ammessi soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

Richiamati inoltre, gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/05/2018 che prevedono le circostanze al verificarsi delle quali è possibile ricorrere a questa forma di contratto;

Precisato inoltre che l'art. 50, comma 3 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali prevede che: "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione";

Visto che, per quanto riguarda i limiti finanziari nel lavoro flessibile, l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 e che a partire dal 2014 la Legge 114/2014 (articolo11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006, ma anche per gli enti virtuosi, fermo restando, in ogni caso, la presenza del vincolo che la spesa complessiva non sia superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato che al Comune di Pomarance non si applicano le limitazioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.l. n. 78/2010 in quanto in regola con gli obblighi di cui sopra e che provvederà eventualmente ad attivare i percorsi previsti dalla norma nel caso in cui nel corso dell'anno mutassero tali condizioni;

Ravvisato che sui limiti di spesa nel lavoro flessibile la normativa contempla ipotesi di esclusione, specificando che restano al di fuori del limite, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010:

- assunzioni ex art. 110, c. 1, del TUEL;

- personale 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;

Dato atto che la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 12 del 04/05/2017, ha chiarito che la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010;

Preso atto che, in considerazione di quanto sopra, il limite per assunzioni di personale nelle forme di lavoro flessibile è riferibile al consuntivo dell'esercizio 2009, che ammonta ad euro 54.731,00 oltre oneri ed IRAP, pari a complessivi € 72.409,11;

Ravvisato che comunque la previsione di assunzioni nelle forme di lavoro flessibile è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo;

Preso atto che le procedure per l'esternalizzazione della Farmacia Comunale di Serrazzano, a seguito dell'emergenza COVID-19, non si sono perfezionate;

Considerati i fabbisogni di personale, necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con gli obiettivi fissati nel DUP e la pianificazione triennale delle attività e della performance, che comportano una spesa di personale di € 1.573.323,38 così ripartita:

- spesa di personale a tempo indeterminato: € 1.525.823,38;
- spesa di personale a tempo determinato: € 47.500,00;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, annualità 2021, nei limiti consentiti dalla normativa vigente:

- di confermare il piano assunzioni previste per l'anno 2020 non perfezionate nel corso dell'anno, procedendo a modificare il Profilo Professionale dell'assunzione di categoria C1 da Istruttore Amministrativo a Istruttore Amministrativo Contabile e la modalità di accesso da Mobilità a Concorso Pubblico:

PIANO ASSUNZIONI 2021 a tempo indeterminato				
Numero	Categoria	Profilo Professionale	Modalità di accesso	Orario di lavoro
n. 1	C1	Istruttore Amministrativo Contabile	Concorso pubblico	Tempo Pieno
n. 1	B3	Collaboratore Amministrativo	Mobilità volontaria	Tempo Pieno

PIANO ASSUNZIONI 2021 a tempo determinato				
Numero	Categoria	Profilo Professionale	Modalità di accesso	Orario di lavoro
n. 1	D1	Farmacista	Somministrazione di lavoro	Tempo Pieno

Dato atto che le assunzioni di cui al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 risultano programmate nel rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;

Verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, dando atto che:

- risultano rispettati i limiti di cui l'art.1, commi 557 e seguenti, della Legge 27/12/2006 n.296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni;

- che questo Ente non ha dichiarato il dissesto finanziario e non si trova nelle condizioni di Ente strutturalmente deficitario ex art.242 del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i. né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n.267/2000;

Preso atto del parere espresso dall'organo di revisione economico finanziaria;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale:

•deve essere trasmessa al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO, secondo le istruzioni impartite dalla RGS con la Circolare n. 18/2018;

•non è oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4-7 del CCNL 21/05/2018;

Visto:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m. ed i.;

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. ed i.;

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

- il D.M. 8 maggio 2018;

- lo Statuto Comunale;

- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di GC n. 42 del 12 marzo 2019 e successivamente modificata con le Delibere di Giunta Comunale n. 79 del 2.5.2019 e n. 80 del 2.5.2019;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e 147bis del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Verificato che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art.49 del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i., nel caso di specie in quanto gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse ai sensi delle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. del;

Visto l'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
3. di confermare la dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 21/11/2019;

4. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023 e il piano occupazionale per l'anno 2021, come di seguito riportato:

PIANO ASSUNZIONI 2021 a tempo indeterminato				
Numero	Categoria	Profilo Professionale	Modalità di accesso	Orario di lavoro
n. 1	C1	Istruttore Amministrativo Contabile	Concorso pubblico	Tempo Pieno
n. 1	B3	Collaboratore Amministrativo	Mobilità volontaria	Tempo Pieno

PIANO ASSUNZIONI 2021 a tempo determinato				
Numero	Categoria	Profilo Professionale	Modalità di accesso	Orario di lavoro
n. 1	D1	Farmacista	Somministrazione di lavoro	Tempo Pieno

5. di dare atto che la programmazione di cui sopra comporta per l'anno 2021 una spesa di personale di € 1.573.323,38 così ripartita:
- spesa di personale a tempo indeterminato: € 1.525.823,38;
 - spesa di personale a tempo determinato: € 47.500,00;
6. di dare atto che la spesa derivante dal piano del fabbisogno di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta i limiti imposti dall'art.1, commi 557 e seguenti della L.n.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
7. di riservarsi la possibilità di modificare la presente delibera qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
8. di dare atto che la relativa spesa farà carico sui corrispettivi capitoli del bilancio di previsione 2021-2023 in corso di predisposizione;
9. di autorizzare per il triennio 2021/2023 eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
10. di disporre che il presente provvedimento sia trasmesso alle OO.SS. - RSU, ai fini di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali unitarie interne del personale e con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi della vigente normativa;
11. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
12. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, in applicazione delle disposizioni del D. Lgs. n. 75/2017, ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n.18/2018;
13. Di dare atto che la presente deliberazione è soggetta a pubblicazione all'Albo Pretorio on line per 15 gg. consecutivi e verrà inserita nella raccolta di cui all'art. 124 del D. Lgs. n.267/2000 e ss.mm. ed ii.;
14. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
ILARIA BACCI

IL SEGRETARIO GENERALE
STEFANO BERTOCCHI
