



COPIA

COMUNE DI POMARANCE
PROVINCIA DI PISA

DELIBERAZIONE N. 157

In data: 22.10.2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2021-2022.
AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE.-

L'anno duemilaventi il giorno ventidue del mese di ottobre alle ore 14.30, 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 il Segretario Generale **ELEONORA BURCHIANTI** che provvede alla redazione del presente verbale.

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.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2021-2022.
AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE.-

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la delibera n° 92 del 30/12/2019, eseguibile, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);

RICHIAMATA la deliberazione n. 93 del 30/12/2019, eseguibile, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2020-2022;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 23/1/2020, successivamente modificata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 08/07/2020, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022: assegnazione risorse finanziarie;

PREMESSO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 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;
- l'art. 89 del d.lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale;
- all'articolo 2, che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi e determinano altresì le dotazioni organiche complessive;
- 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 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede 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 mediante certificazione del Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il

presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. ed ii., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. ed ii. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6, del D.Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 124/2015 (c.d. Legge Madia), l'art. 4 del d.lgs. 75/2017 ha innovato le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni del personale contenute nel d.lgs. 165/2001, stabilendo:

• all'articolo 6, comma 2, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, funzionale ad *"ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"* deve essere adottata *"in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter"*;

• all'articolo 6, comma 3, che 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 deve avvenire nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo altresì la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

• all'articolo 6-ter, che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione adotti linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Tali linee guida trovano applicazione anche nei confronti delle regioni e degli enti locali, previa intesa in sede di Conferenza unificata;

VISTO il D.M. 8 maggio 2018 (pubblicato sulla GU n. 173 del 27/07/2018), con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della nuova programmazione del fabbisogno in attuazione dell'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001;

RICHIAMATI altresì:

• l'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, il quale impone il divieto di assumere fino a quando le amministrazioni pubbliche non provvedono ad approvare la nuova programmazione del fabbisogno di personale, secondo le disposizioni sopra citate ed in coerenza con le linee guida di cui all'articolo 6-ter;

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

TENUTO CONTO che, sulla base delle nuove linee guida:

• la nuova dotazione organica va espressa in termini finanziari (dotazione di spesa potenziale) partendo dall'ultima dotazione organica adottata;

•nell'ambito della nuova programmazione, *“Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”*;

EVIDENZIATO che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano Triennale del fabbisogno di personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. ed ii.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. ed ii.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009), che per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 267/2000 è unificato al Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della Legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito in Legge n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 05/12/2019 è stato approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022, La suddetta deliberazione è stata successivamente integrata e modificata dalle delibere n. 23 del 20/02/2020, n. 83 del 05/06/2020 e n. 134 del 03/09/2020. Sono state altresì inviate alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con la deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 05/12/2019 è stata effettuata altresì la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Pomarance non emergono situazioni di personale in esubero;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 266 del 30/12/2019 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2020/2022; con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 08/07/2020 è stato modificato il PEG 2020 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 23/01/2020;
- il Comune di Pomarance, come attestato dal Direttore del Settore Finanze e Bilancio, con il parere di regolarità contabile allegato alla presente deliberazione, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 93 del 30/12/2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 24/06/2020 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2019;

- con deliberazione di Consiglio Comunale n° 60 del 30/09/2019 è stato approvato il Bilancio Consolidato relativo all'anno 2018;

VISTA la normativa in materia di spesa di personale: art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

PRESO ATTO che l'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra spese di personale e le spese correnti;

RILEVATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.609.232,91;

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015-2019, su cessazioni di personale 2014-2018:

- art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- art. 3, comma 5-quater del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- art. 1, comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- art. 1, comma 479, lett. d) della Legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- art. 3, comma 5-sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, coordinato dalla Legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

RICORDATO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, 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 assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- come previsto dalla Legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, 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 della facoltà assunzionale riferite al quinquennio precedente;

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

ATTESO che, nel 2020, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015-2019 su cessazioni 2014/2019) per € 32.619,86;

VISTO l'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“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 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'art. 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. (...omissis...)”;

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

VISTA la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020 (GURI n. 226 del 11/09/2020) in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

VISTO il parere della Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia - n. 125 del 23/09/2020;

RITENUTO opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio, comunicate dal Settore Finanze e Bilancio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio:

TIPO ENTRATA	2017	2018	2019
Titolo 1	3.696.076,17	3.820.763,21	3.546.724,07
Titolo 2	3.013.142,43	2.909.573,94	3.106.957,75
Titolo 3	1.355.809,79	1.528.186,91	1.453.377,03
TOTALE ENTRATE al lordo FCDE	8.065.028,39	8.258.524,06	8.107.058,85
TOTALE ENTRATE Media triennio precedente			8.143.537,10
FCDE (ass.) 2019			98.194,80
FCDE (prev.) 2020			
FCDE (prev.) 2021			
FCDE (prev.) 2022			
TOTALE ENTRATE Media triennio precedente al netto FCDE			8.045.342,30

VISTO il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del D.M. del 17/03/2020, della Circolare del 13/05/2020 e nel rispetto di quanto previsto dal parere n. 125 del 23/09/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia:

TIPO SPESA	2018	2019	Dettagli
U.1.01.00.00.000	1.869.124,88	1.809.333,24	
E.3.05.02.01.001		- 3.769,74	Rimborso per comando di personale
U.1.03.02.12.001	58.022,23	46.193,27	
U.1.03.02.12.002			
U.1.03.02.12.003			
U.1.03.02.12.999			
U.1.09.01.01.001	14.936,76		Spesa per comando di personale
TOTALE	1.942.083,87	1.851.756,77	

VERIFICATO che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

	PTFP 20/21/22
Spesa personale	1.851.756,77
Media entrate	8.045.342,30
	23,02%

DATO ATTO che:

- questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera E (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) prevista dall'art. 3 del DM già citato e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti nel 2019, inferiore alla soglia del 26,9%, si colloca nella *FASCIA 1 - COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM stesso;*
- il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;
- le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

A) DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	
	PTFP 20/21/22
Spesa personale 2019	1.851.756,77
Media entrate	8.045.342,30
Percentuale tabella 1 (corrispondente a)	26,9% (2.164.197,08)
Valore massimo teorico	312.440,31
Spesa massima di personale	2.164.197,08

- il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, come previsto dall'art. 5, comma 1 (INCREMENTO CALMIERATO per gli anni 2020-2024), che afferma: “.. *i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, ...*” che per il nostro ente è il seguente:

B) DETERMINAZIONE DEL VALORE DELLA TABELLA 2		
	PTFP 20/21/22	
Spesa massima di personale	2.164.197,08	
Spesa personale 2018	1.942.083,87	
Ipotetica spesa per l'anno 2020 comprensiva dei residui delle capacità assunzionali ammontanti ad € 32.619,86		222.113,21

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. 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;

DATO ATTO che la legge n. 68 del 12/03/1999 concernente *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* prevede che:

- i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e

nello specifico n. 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti, 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, ovvero il 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti. In quest'ultima ipotesi è inoltre previsto l'obbligo di inserimento dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 L. 68/99 (Vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata) nella misura di 1 unità (nel caso di datori di lavoro che occupano da 50 a 150 dipendenti) ovvero dell'1% (nel caso di aziende che occupano oltre 150 dipendenti);

- le spese per le assunzioni delle categorie protette (nei limiti della quota d'obbligo) sono escluse dal limite di spesa del personale (RGS, circolare n. 9/2006);

CONSIDERATI i fabbisogni di personale, previsti dalle Delibere di Giunta Comunale sopra richiamate, 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 € 1.573.823,22 così ripartita:

- spesa personale a tempo indeterminato € 1.507.623,22;
- spesa personale a tempo determinato € 66.200,00;

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

VISTE le seguenti Determinazioni del Settore Affari Generali:

- n° 250 del 15/04/2020 di collocamento a riposo di una dipendente di Categoria C a decorrere dal 01/06/2020 (ultimo giorno lavorativo 31/05/2020);
- n° 423 del 11/06/2020 di presa d'atto delle dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato di una dipendente di Categoria B3 a decorrere dal 15/06/2020 (ultimo giorno lavorativo 14/06/2020);

DI DARE ATTO che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2020 - 2022 sono consentite eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso del medesimo anno;

RITENUTO necessario modificare il Piano Assunzioni dell'anno 2020 come nel prospetto sotto riportato:

PIANO ASSUNZIONI 2020 a tempo indeterminato				
Numero	Categoria	Profilo Professionale	Modalità di accesso	Orario di lavoro
n. 1	C1	Istruttore Amministrativo	Mobilità	Tempo Pieno
n. 1	B3	Collaboratore Amministrativo	Mobilità	Tempo Pieno

CONSIDERATI i fabbisogni di personale, aggiornati con il presente atto, 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 € 1.573.823,22 così ripartita:

- spesa personale a tempo indeterminato € 1.507.623,22;
- spesa personale a tempo determinato € 66.200,00;

PRESO ATTO pertanto che il piano triennale del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

RILEVATO che questo ente risulta in regola con le assunzioni previste dalla L. 68/1999, come risulta dal Prospetto Informativo Azienda 2019 comunicato sul portale dell'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego;

DATO ATTO che questo ente presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 0,00892 (50 dipendenti/5.602 abitanti) superiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 5000 a 9000 abitanti (1 dipendente per 159 abitanti, pari a 0,00629);

RICHIAMATI:

- la L. 448/2001 in particolare l'art. 19, comma 8, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, in base al quale 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 del'art.11 del medesimo decreto, deve essere certificato dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

ACQUISITO agli atti il parere favorevole dell'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 di regolarità tecnica e contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
- 2) di confermare la dotazione organica approvata con la Delibera di Giunta Comunale n° 203 del 21/11/2019;
- 3) di aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., con la Delibera di Giunta Comunale n° 217 del 05/12/2019;
- 4) di modificare, 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 nonché dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2020-2022, come di seguito riportato:

PIANO ASSUNZIONI 2020 a tempo indeterminato				
Numero	Categoria	Profilo Professionale	Modalità di accesso	Orario di lavoro
n. 1	C1	Istruttore Amministrativo	Mobilità	Tempo Pieno
n. 1	B3	Collaboratore Amministrativo	Mobilità	Tempo Pieno

- 5) di dare atto che ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 - quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- 6) di dare atto che la modifica della programmazione di cui sopra comporta per l'anno 2020 una spesa pari ad € 1.573.823,22, così ripartita:
 - spesa personale a tempo indeterminato € 1.507.623,22;
 - spesa personale a tempo determinato € 66.200,00;
- 7) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- 8) di precisare che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura sugli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2020/2022;
- 9) di autorizzare per il triennio 2020/2022 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 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;

- 11) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del d.lgs n.165/2001, come introdotto dal d.lgs n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;
- 12) di dichiarare la presente deliberazione **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

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

IL PRESIDENTE
F.to ILARIA BACCI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to ELEONORA BURCHIANTI

LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE.
Lì, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

⇒ Che la deliberazione G.C. n° 157, del 22.10.2020:

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> E' stato affissa a questo Albo Pretorio il _____ e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi, (ex articolo 124, comma 1, D.Lgs 267/2000). |
| <input type="checkbox"/> E' stata comunicata, con elenco Prot. n. _____, in data _____ ai signori capigruppo consiliari (ex articolo 125 D.Lgs 267/2000). |

=> Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ :

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, (ex art. 134, comma 3, D.Lgs 267/2000); |
|---|

lì, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
ELEONORA BURCHIANTI