

COPIA



COMUNE di FORMIA

Provincia di Latina

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
con i poteri della**

GIUNTA COMUNALE

N. 61

del 22 Marzo 2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2022-2023.-

L'anno Duemilaventuno addì 22 del mese di Marzo alle ore 15.45 in Formia, nella Sede della Residenza Municipale, il Commissario Straordinario **Dott.ssa Silvana TIZZANO**, nominato con DPR del 26 gennaio 2021 del Prefetto di Latina, con l'assistenza ai fini della verbalizzazione del Segretario Generale del Comune di Formia **Avv. Alessandro IZZI** ha assunto la presente deliberazione.

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Premesso quanto segue:

- ¶ l'articolo 39 della Legge 27.12.1997 n. 449, al comma 1, tuttora vigente, recita: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”* (disposizione normativa successivamente abrogata dalla legge n. 68/1999 che attualmente reca *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*);
- ¶ l'articolo 91 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- ¶ l'articolo 89, comma 5, dello stesso D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli enti locali, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti dissestati e strutturalmente deficitari, 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;

Richiamate le disposizioni di cui al d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha introdotto sostanziali modifiche al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 relativamente alle disposizioni in materia di organizzazione degli uffici e di fabbisogni di personale;

Visti in particolare:

- ¶ l'articolo 6, comma 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”*;
- ¶ l'articolo 6, comma 2: *“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”*;
- ¶ l'articolo 6-ter, comma 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”* e comma 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”*;
- ¶ l'articolo 33, comma 1 *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ... sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica”* e comma 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”*;

Richiamato il Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica con il quale sono state approvate le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

Evidenziato che nelle stesse linee di indirizzo si precisa che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione, da articolare in obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche dell'ente in relazione alle attività e ai servizi erogati, e obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione;

Considerato pertanto fondamentale proseguire nella definizione, già avviata negli esercizi precedenti, dei fabbisogni prioritari emergenti nelle strutture comunali non fondando l'individuazione delle professionalità da reclutare esclusivamente su logiche di sostituzione del personale cessato, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professionalità e relative competenze specialistiche necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino, con particolare riguardo alle nuove tecnologie;

Visto il paragrafo 2.3 "Sanzioni" delle linee di indirizzo in cui si precisa che: *"L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

Evidenziato pertanto che si rende necessario procedere all'attuazione ed alla verifica degli adempimenti di carattere ordinamentale stabiliti dal quadro normativo di riferimento vigente per l'adozione del PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale);

Considerato che nel paragrafo 2.1 delle linee di indirizzo si legge testualmente: *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. 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"*.

Dato atto che le indicazioni operative sopra riportate sono state confermate dalla giurisprudenza contabile in sede di controllo che ha precisato che per gli enti locali il tetto di spesa potenziale massima si identifica nel valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013 (ex multis: CdC sezione controllo per la Puglia n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR, CdC sezione controllo per Veneto n. 548/2018/PAR);

Precisato che l'indicazione della spesa potenziale massima quale limite per la determinazione della dotazione organica non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto all'eventuale regime limitativo delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalle norme di legge vigenti e, conseguentemente, i procedimenti di reclutamento e gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

Ricordato che, in vigore del quadro normativo di riferimento così come sopra delineato, la dotazione organica va espressa in termini finanziari oltre che numerici e costituisce una derivazione della programmazione delle assunzioni quale strumento flessibile finalizzato a rilevare annualmente le esigenze funzionali dell'amministrazione;

Precisato che il valore finanziario delle singole unità di personale della dotazione organica deve tener conto delle voci retributive tabellari aventi carattere fisso e continuativo che gravano sul bilancio dell'ente, nonché di tutti gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione per ognuna delle categorie giuridiche di inquadramento previste nel vigente sistema di classificazione del personale e dei dirigenti del comparto Funzioni Locali;

Dato atto che nel determinare tale valore finanziario complessivo, in applicazione delle più volte richiamate linee di indirizzo, vanno distinte le unità di personale in servizio a tempo indeterminato, gli eventuali dipendenti assunti in servizio con contratto di lavoro a tempo parziale nonché, nel caso in cui si verifichi tale ipotesi, considerando il personale distaccato in posizione di comando o in assegnazione temporanea;

Evidenziato che presso l'ente non presta servizio personale reclutato con contratto di lavoro a tempo parziale e che, nel caso di rapporti a tempo parziale derivanti da trasformazione del contratto di lavoro a seguito di richiesta degli interessati, va indicata la spesa a tempo pieno in relazione all'eventuale espansione della spesa nel caso del ritorno al tempo pieno, facoltà che costituisce un diritto soggettivo dell'interessato;

Dato atto che l'effettiva consistenza della dotazione organica per l'anno corrente, sia dal punto di vista numerico che per quanto attiene il valore finanziario, sarà oggetto di verifica al termine dell'esercizio in relazione ai procedimenti di reclutamento effettivamente portati a termine nonché alle eventuali cessazioni dal servizio ulteriori rispetto a quelle programmate alla data della presente deliberazione, precisando che di tale verifica si terrà conto nel procedimento di definizione della dotazione organica per l'anno 2022;

Visto l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella Legge 28 giugno 2019, n. 58 recante: *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni, nel quale si legge testualmente: *“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 di 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...”*;

Preso atto che in data 17 marzo 2020 è stato emanato il relativo D.P.C.M. attuativo che ha introdotto, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- spesa del personale: *“impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”*;
- 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”*;

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica f), relativa ai comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate

correnti che consente, nei termini stabiliti dal comma 2 dell'articolo 4, l'incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato è fissato nella misura del 27,0% (articolo 4, comma 1 - Tabella 1);

Visto l'articolo 5, comma 1, del decreto in cui si legge: *“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, 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, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”*;

Considerato inoltre che il comma 2 dell'articolo 5 prevede che: *“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, ...”*;

Evidenziato che a tal proposito il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del MEF, con nota prot. n. 12454 del 15 gennaio 2021, ha fornito uno specifico parere in merito alle facoltà assunzionali e alla sostenibilità finanziaria precisando che: *“la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale”*;

Preso atto che pertanto tale disposizione costituisce una deroga al quadro normativo sopra delineato con la conseguenza che *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa - se più favorevole - alla nuova regolamentazione”*;

Precisato che i commi 557, 557-bis e 557-quater, dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m. vengono espressamente richiamati nella premessa del citato DPCM 17 marzo 2020 quali disposizioni che fissano i principi ed i vincoli in materia di spesa di personale da parte dei comuni, in particolare in riferimento all'obbligo di assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento di tali spese con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Dato atto che tali disposizioni pertanto risultano tuttora vigenti in quanto non sono state espressamente abrogate e risultano peraltro pienamente compatibili con la nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del richiamato D.L. n. 34/2019 (in tal senso la deliberazione Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 164/2020/PAR);

Richiamato infine l'articolo 7, comma 1, dello stesso DPCM 17 marzo 2020 nel quale si legge: *“La maggior 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”*;

Preso atto che, in relazione al mutato quadro normativo, è stata emanata la circolare congiunta dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e finanze e dell'Interno prot. n. 1374 del 8 giugno 2020, con la quale sono stati forniti chiarimenti in merito alla nuova disciplina in vigore dal 20 aprile 2020, anche con riferimento alle modalità di calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Richiamate le seguenti deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n. 67 del 24 aprile 2018 (Commissario straordinario): approvazione rendiconto della gestione anno 2017;
- n. 28 in data 30 aprile 2019: approvazione rendiconto della gestione anno 2018;
- n. 13 del 1 marzo 2019: approvazione bilancio di previsione anno 2019;
- n. 30 del 15 luglio 2020: approvazione rendiconto della gestione anno 2019;

Rilevato che dalle richiamate deliberazioni di approvazione dei documenti contabili dell'Ente, in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente procedimento, emerge quanto segue:

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2017/2019:

	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Media
<i>Titolo 1</i>	€ 23.044.703,44	€ 23.504.272,00	€ 25.958.034,52	
<i>Titolo 2</i>	€ 6.480.865,52	€ 4.237.955,12	€ 4.024.207,91	
<i>Titolo 3</i>	€ 5.414.898,33	€ 5.772.887,23	€ 5.405.614,30	
<i>Totale</i>	€ 34.940.467,29	€ 33.515.114,35	€ 35.387.856,73	€ 34.614.479,46
<i>Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione per l'anno 2019:</i>				€ 2.809.296,99
<i>Media delle entrate correnti nel triennio 2017/2019 al netto del FCDE dell'anno 2019:</i>				€ 31.805.182,47
<i>Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto dell'anno 2019:</i>				€ 7.805.469,67

Rapporto tra $\frac{\text{spesa per tutto il personale (2019): € 7.805.469,67}}{\text{media entrate correnti (2017/2019): € 31.805.182,47}} = 24,54\%$

Considerati i valori di seguito riportati in riferimento alla situazione economico-finanziaria dell'ente ed alle misure per la definizione delle capacità assunzionali previste dalle norme vigenti sopra richiamate:

<i>Valore soglia di spesa massima per il personale per fascia demografica - lettera f):</i>	27%
<i>Capacità di incremento di spesa di personale rispetto al valore soglia (27% - 24,54%):</i>	2,46%
<i>Importo massimo di incremento della spesa di personale (2,46% di € 31.805.182,47):</i>	€ 782.407,49
<i>Spesa complessiva di personale relativa all'annualità 2018:</i>	€ 7.634.015,34
<i>Limite di incremento annuale della spesa di personale - anno 2021 (16,0%):</i>	€ 1.221.442,45
<i>Limite di incremento annuale della spesa di personale - anno 2022 (19,0%):</i>	€ 1.450.462,91
<i>Limite di incremento annuale della spesa di personale - anno 2023 (21,0%):</i>	€ 1.603.143,22

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra indicati, questo Comune rientra tra gli enti *virtuosi* che nel corso degli esercizi 2021 - 2022 - 2023 possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermi restando i limiti sopra indicati;

Precisato che, nel caso di eventuali di modifiche o integrazioni alla presente programmazione, si renderà necessario procedere all'aggiornamento dei dati di bilancio sopra indicati, in particolare al fine della verifica dei parametri di virtuosità;

Richiamate integralmente, in materia di reclutamento di personale relativamente al triennio 2020/2022, le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale:

- † n. 31 in data 4 febbraio 2020 con la quale si è proceduto a determinare la dotazione organica dell'Ente per l'anno 2020, in termini numerici ed in termini finanziari, e ad approvare il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2020 - 2021 - 2022;
- † n. 131 del 14 maggio 2020 in cui si è data prima attuazione alle previsioni del Decreto Legge n. 34 del 30 aprile 2019 e del DPCM del 17 marzo 2020 relativi alle nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- † n. 258 in data 10 settembre 2020 di modifica del PTFP 2020/2022 in relazione alle nuove esigenze funzionali emerse presso gli uffici ed i servizi dell'Ente a seguito delle ulteriori cessazioni di personale avvenute nell'anno 2020 non preventivabili in sede di rilevazione dei fabbisogni;

Dato atto che nei suddetti atti di programmazione per il triennio 2020/2022 è già stata utilizzata una quota di facoltà assunzionali inferiore rispetto a quella consentita per l'ente e che, anche a causa dell'insorgenza dell'emergenza per il COVID-19 e delle connesse limitazioni introdotte nello svolgimento delle procedure selettive pubbliche, nel corso dell'anno 2020 sono state reclutate n. 9 unità di personale a tempo indeterminato a fronte delle 27 previste;

Considerato che, in relazione al perdurare dell'emergenza epidemiologica, si potrebbe verificare una sensibile contrazione delle entrate anche nel corrente esercizio finanziario e che un eventuale incremento delle spese di personale potrebbe comportare serie criticità in riferimento al necessario perseguimento dell'obiettivo del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

Ritenuto pertanto, in via prudenziale e come già stabilito per l'anno 2020, di non avvalersi della facoltà di incremento della spesa di personale introdotta dalle disposizioni normative sopra richiamate, riservandosi di valutare tale opportunità nell'esercizio 2022 a seguito della verifica dell'andamento tendenziale delle entrate;

Ricordato che l'assunzione di personale è vincolata al rispetto delle seguenti prescrizioni di carattere ordinamentale stabilite dalla normativa vigente in materia:

- † adozione del piano dei fabbisogni del personale e rideterminazione della dotazione organica;
- † ricognizione annuale delle eccedenze di personale;
- † invio del PTFP al Ministero Economia e Finanze entro 30 giorni dall'adozione;
- † approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Dato atto che, con nota prot. n. 47958 in data 3 novembre 2020, si è proceduto ad avviare presso i dirigenti una puntuale ricognizione sulle esigenze e carenze relative alle risorse umane delle strutture di competenza, oltre che alla prescritta rilevazione delle eccedenze, il cui esito è agli atti del settore Risorse umane;

Verificato che, a seguito della valutazione delle necessità di servizio dei settori dell'ente, si è proceduto alla individuazione delle esigenze di personale, anche a carattere temporaneo, in relazione alle esigenze tecnico-funzionali delle strutture comunali;

Rilevato che nessun dirigente ha segnalato situazioni di eccedenza di personale e che pertanto tale ricognizione può considerarsi conclusa con esito negativo, anche in considerazione della situazione economico-finanziaria dell'ente e del rapporto virtuoso tra le spese di personale e le spese ed entrate correnti verificato negli ultimi rendiconti della gestione;

Preso atto che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 4 febbraio 2020, si è proceduto all'approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022;

Richiamata integralmente la deliberazione di Giunta Comunale n. 133 in data 14 maggio 2020 relativa all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022 al quale è unificato il relativo piano della performance 2020, nonché il piano dettagliato degli obiettivi;

Dato atto che i suddetti provvedimenti sono in attualmente fase di predisposizione e dovranno essere aggiornati relativamente al triennio 2021-2022-2023 prima di procedere all'avvio delle procedure di reclutamento previste nella presente programmazione;

Precisato che, analogamente ai precedenti atti di programmazione, si curerà l'invio del presente PTFP al Dipartimento per la Funzione Pubblica **tramite il portale SICO** del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

Evidenziato che con l'articolo 24 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2 marzo 2021 e con il Protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici approvato dal Dipartimento della Funzione pubblica del 3 febbraio 2021 sono stata introdotte ulteriori misure fortemente limitative allo svolgimento delle procedure concorsuali presso le pubbliche amministrazioni in relazione all'Emergenza COVID-19;

Tutto quanto sopra premesso e richiamato;

Valutate le esigenze di efficienza, efficacia e funzionalità dell'azione amministrativa;

Considerato necessario dover rinviare l'effettivo avvio delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato ad una fase successiva all'approvazione del rendiconto della gestione relativo all'anno 2020 al fine di poter verificare i parametri di virtuosità in relazione a dati aggiornati e più corrispondenti all'attuale situazione finanziaria dell'ente;

Evidenziato che, in via prudenziale, si ritiene di dover confermare quanto già stabilito nei precedenti atti di programmazione, prevedendo nel 2021 la definizione delle procedure di reclutamento previste nell'anno 2020 non ancora portate a termine e programmando nel 2022 e nel 2023 le procedure rispettivamente previste in precedenza negli anni 2021 e 2022, fatta eccezione per le assunzioni di seguito indicate in relazione a motivate e non rinviabili esigenze tecnico-funzionali dell'amministrazione;

Vista la nota prot. n. 4434 in data 27 gennaio 2021 con la quale il Dirigente di questo Comune in servizio a tempo indeterminato presso il settore Lavori pubblici ha preavvisato la propria assunzione presso altra pubblica amministrazione in relazione allo scorrimento di graduatoria di concorso pubblico;

Dato atto che, in forza delle deliberazioni di Giunta Comunale n. 193/2019 e n. 217/2019, il vigente organigramma ed il relativo funzionigramma dell'Ente prevedono sei strutture di livello dirigenziale articolate in servizi, determinate a seguito di una puntuale ed analitica verifica dei procedimenti e delle competenze attribuite ai diversi Settori;

Evidenziato che una eventuale carenza nella dotazione organica del personale dirigenziale ed il conseguente affidamento per un lungo periodo di un incarico ad interim ad altro dirigente in servizio comporterebbe riflessi negativi nell'esercizio dell'azione amministrativa, in relazione a quanto previsto nell'attuale assetto organizzativo ed in particolar modo in riferimento ai complessi e strategici procedimenti attribuiti al settore Lavori pubblici;

Richiamate le disposizioni contenute nei commi 797 e seguenti dell'articolo 1 della Legge n. 178/2020 (Legge di bilancio 2021-2023) volte al potenziamento dei servizi sociali, attraverso la destinazione di specifici contributi finanziati dal Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale destinati al reclutamento a tempo indeterminato di Assistenti sociali;

Richiamato inoltre il decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 4 febbraio 2021 che ha definito le modalità applicative di tale disposizione legislativa in riferimento all'erogazione dei fondi ai competenti Ambiti territoriali;

Ritenuto di prevedere pertanto, in relazione a quanto richiesto dal Dirigente competente, l'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato con il profilo professionale di Assistente sociale di categoria D, subordinando l'avvio della procedura di reclutamento all'effettiva assegnazione del relativo finanziamento da parte del competente ministero;

Evidenziato che la stessa Legge n. 178/2020, all'articolo 1, prevede al comma 69: *“Per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo, è autorizzata l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che i predetti comuni possono utilizzare anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”* e al comma 70: *“Agli oneri derivanti dalle assunzioni di cui al comma 69 i comuni provvedono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, nonché di quelle assegnate a ciascun comune mediante riparto, da effettuare con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ..., in misura proporzionale sulla base delle motivate richieste dei comuni, da presentare al Ministero dello sviluppo economico entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un apposito fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021”*;

Preso atto che il Ministero dello Sviluppo Economico, con comunicato in data 26 gennaio 2021, ha reso noto che i criteri e le modalità di assegnazione delle risorse sono in corso di avanzata definizione e ha dichiarato espressamente che per la presentazione delle domande, considerata la non perentorietà del termine indicato nell'articolo 1, comma 70, della legge 178/2020, si invitano i Comuni interessati ad attendere le indicazioni operative contenute nel D.P.C.M. che verrà adottato prossimamente;

Vista la specifica richiesta avanzata dal Dirigente competente, si ritiene pertanto di prevedere il reclutamento a tempo determinato per la durata di 12 mesi non rinnovabili e a tempo parziale nella misura del 50% di n. 4 Funzionari tecnici di categoria D e n. 6 Istruttori tecnici di categoria C, subordinando anche in questo caso l'avvio della relativa procedura di reclutamento all'effettiva assegnazione del finanziamento da parte del competente ministero;

Richiamato quanto disposto nell'articolo 3 della legge 16 giugno 2019, n. 56 in merito alle misure per accelerare le assunzioni e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione ed evidenziata la necessità di disciplinare compiutamente il ricorso a tali facoltà nell'ambito dell'ordinamento comunale;

Ritenuto in questa fase di procedere esclusivamente all'individuazione delle figure professionali da inserire nella programmazione delle assunzioni, demandando ad un successivo separato provvedimento la definizione dei criteri e dei requisiti di accesso nonché la scelta delle modalità di reclutamento e di svolgimento delle relative procedure selettive;

Viste le norme di cui all'articolo 1014 del d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 e s.m. recante "*Codice dell'ordinamento militare*" nel quale, al comma 1, si prevedono le percentuali di riserva dei posti nei concorsi pubblici per l'assunzione di personale non dirigenziale;

Verificato che, come comunicato con nota prot. n. 7794/2021 del Comando Militare della Capitale - Ufficio Reclutamento e forze di complemento, questo Comune ha cumulato un obbligo assunzionale pari a n. 3,3 posti da riservare ai volontari delle Forze Armate;

Dato atto che, al fine di avviare un graduale assolvimento degli obblighi di cui a tale disposizione normativa, si ritiene necessario prevedere in questa prima fase una percentuale di riserva del 50% dei posti previsti nell'ambito del concorso pubblico per l'assunzione di personale di categoria C dell'area della vigilanza;

Ricordato che le pubbliche amministrazioni hanno la possibilità di destinare al personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli previsti nell'ambito dei concorsi pubblici, come stabilito dall'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 24 del d.lgs. n. 150/2009;

Ricordato, altresì, che l'istituto della progressione verticale è attualmente disciplinato nell'articolo 22, comma 15, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e s.m. nel quale si legge testualmente: "*Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria... Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti*";

Dato atto che risulta pienamente rispettata la percentuale massima del 30% di posti da destinare a progressione verticale (n. 2 di categoria C) in quanto nella presente programmazione è prevista la copertura dall'esterno di complessivi n. 13 posti in vari profili di categoria C;

Evidenziato che, alla luce delle considerazioni sopra riportate, si ritiene opportuno e necessario prevedere le seguenti procedure di reclutamento nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2022-2023:

Anno 2021

Posti a tempo pieno ed indeterminato:

† n. 1 *Dirigente tecnico*;

† n. 1 *Assistente sociale* di categoria D (in relazione all'eventuale finanziamento della legge 178/2020);

† n. 2 *Ingegnere/Architetto* di categoria D;

† n. 2 *Funzionari di vigilanza* di categoria D (con riserva al 50% per il personale interno);

† n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C;

† n. 4 *Istruttori di Polizia Municipale* di categoria C (con riserva al 50% per ex militari - d.lgs. n. 66/2010);

† n. 2 *Geometri* di categoria C;

† n. 1 *Operaio* di categoria B1;

Progressione verticale per posti a tempo pieno:

† n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C;

Procedura di mobilità riservata finalizzata all'immissione in ruolo dei dipendenti in posizione di comando:

† n. 3 *Istruttori amministrativi* di categoria C;

Procedura di assegnazione temporanea (articolo 42-bis d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151):

† n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C per la durata di 1 anno da rinnovare nel limite di 3 anni;

Assunzioni a tempo determinato:

† n. 1 *Farmacista* di categoria D a tempo pieno nel limite di 12 mesi;

† n. 4 *Funzionari tecnici* di categoria D a tempo parziale al 50% per la durata di 12 mesi non rinnovabili (in relazione all'eventuale finanziamento ai sensi della legge 178/2020);

† n. 6 *Istruttori tecnici* di categoria C a tempo parziale al 50% per la durata di 12 mesi non rinnovabili (in relazione all'eventuale finanziamento ai sensi della legge 178/2020);

† *Istruttori di vigilanza* di categoria C a tempo pieno per complessivi 56 mesi, in relazione alle esigenze prospettate di volta in volta dal Comando di Polizia locale, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al Codice della strada;

Anno 2022

Posti a tempo pieno ed indeterminato:

† n. 2 *Ingegnere/Architetto* di categoria D;

† n. 1 *Farmacista* di categoria D;

† n. 1 *Funzionario di vigilanza* di categoria D;

† n. 1 *Funzionario contabile* di categoria D;

† n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C;

† n. 2 *Istruttori di Polizia Municipale* di categoria C;

† n. 2 *Geometri* di categoria C;

† n. 1 *Istruttore informatico* di categoria C;

† n. 3 *Necrofori custodi* di categoria B1;

† n. 1 *Operaio* di categoria B1;

Procedura di assegnazione temporanea (articolo 42-bis d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151):

† n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C per la durata di 1 anno da rinnovare nel limite di 3 anni;

Assunzioni a tempo pieno e determinato:

† n. 1 *Farmacista* di categoria D nel limite di 12 mesi;

† *Istruttori di vigilanza* di categoria C per complessivi 56 mesi, in relazione alle esigenze del Comando di Polizia locale, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al Codice della strada;

Anno 2023

Posti a tempo pieno ed indeterminato:

† n. 2 *Ingegnere/Architetto* di categoria D;

† n. 1 *Funzionario amministrativo* di categoria D;

† n. 2 *Funzionari contabili* di categoria D;

† n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C;

† n. 2 *Istruttori di Polizia Municipale* di categoria C;

† n. 2 *Geometri* di categoria C;

† n. 1 *Operaio* di categoria B1;

Assunzioni a tempo pieno e determinato:

† *Istruttori di vigilanza* di categoria C per complessivi 56 mesi, in relazione alle esigenze del Comando di Polizia locale, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al Codice della strada;

Precisato che, fatta eccezione per i procedimenti di mobilità volontaria, l'espletamento delle procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato devono essere precedute, a pena di nullità, dal procedimento di mobilità c.d. *obbligatoria* in conformità agli articoli 34 e 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 previa comunicazione alla competente Direzione della Regione Lazio e al Dipartimento per la Funzione

Pubblica;

Considerato che, alla luce delle unità di personale per le quali è stato programmato il reclutamento e detratte le cessazioni dal servizio previste, la dotazione organica dell'ente per l'anno 2021 è rideterminata come di seguito:

Categoria giuridica	Dotazione al 01.01.2021	Cessazioni anno 2021	Assunzioni anno 2021	Dotazione al 31.12.2021	Valore finanziario
Dirigenti	6	1	1	6	€ 619.686,00
Categoria D	43	4	5	44	€ 1.445.708,00
Categoria C	49		14	63	€ 1.902.285,00
Categoria B3	22	2		20	€ 565.780,00
Categoria B1	62	3	1	60	€ 1.605.840,00
Totale	182	10	21	193	€ 6.139.299,00

Dato atto che, come risulta dalla suddetta tabella, la dotazione organica rideterminata in relazione al presente provvedimento risulta inferiore al valore numerico (n. 198 dipendenti) ed al valore finanziario (€ 6.262.168,00) della dotazione precedentemente determinata con la citata deliberazione n. 258/2020;

Rilevato che il valore finanziario teorico complessivo del programma delle assunzioni rideterminato per l'anno 2021 è pari complessivamente ad € 717.060,00 su base annua;

Evidenziato che, come già indicato negli atti di programmazione sopra richiamati, l'importo che costituisce il limite di spesa per i contratti c.d. "flessibili" stabilito dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m., per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, è determinato presso questo Comune in € 459.742,79, importo pari alla spesa sostenuta per le medesime finalità nel corso dell'anno 2009 che costituisce l'esercizio di riferimento;

Considerato che ai sensi dello stesso comma 28: *"I limiti di cui al primo e al secondo periodo (non espressamente riferiti agli enti locali) non si applicano, ..., 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"* e *"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"*

Dato atto, pertanto, che la spesa relativa al Dirigente tecnico e al Funzionario esperto in gestione delle opere pubbliche di categoria D, attualmente in servizio ed assunti in forza del suddetto articolo 110, comma 1, non concorre a determinare la spesa da prendere in considerazione per la verifica del rispetto del suddetto limite;

Evidenziato che, in assenza di espresse indicazioni interpretative ed in coerenza ai principi di carattere generale, si può ritenere che anche gli oneri per le assunzioni finanziate dal MISE vadano in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili per la quota finanziata dallo Stato, riservandosi comunque di effettuare le dovute verifiche prima dell'avvio delle relative procedure di reclutamento;

Precisato che la spesa complessiva prevista per il personale con contratti c.d. *flessibili* che incidono sul budget assunzionale a tempo determinato del triennio è quantificata in via di larga massima come di seguito:

- † Staff del Sindaco: € 10.000,00 (periodo dal 1 al 15 gennaio 2021)
- † Polizia locale: € 180.000,00
- † Farmacia Comunale: € 35.000,00
- Totale complessivo € 225.000,00*

Dato atto pertanto che, alla luce delle spese relative alle assunzioni programmate, l'importo complessivo previsto per i rapporti flessibili nell'anno 2021 rientra ampiamente nel limite soglia del 2009;

Evidenziato che le assunzioni a tempo determinato sopra indicate rientrano pienamente nelle fattispecie indicate dal richiamato articolo 36 del d.lgs. n. 165/2001 trattandosi di assunzioni connesse ad esigenze straordinarie ed eccezionali delle strutture interessate;

Dato atto che la spesa conseguente alla presente deliberazione farà capo agli stanziamenti già previsti nel bilancio pluriennale dell'ente 2020/2022, in relazione alle specifiche risorse confermate nel bilancio di previsione per l'anno 2021 in via di approvazione;

Precisato che l'effettiva copertura della spesa nonché il pieno rispetto delle condizioni stabilite dalle disposizioni vigenti per procedere al reclutamento di personale relative agli aspetti aventi natura economico-finanziaria è espressamente attestato dal Dirigente del settore Economico-finanziario con l'apposizione del parere di regolarità contabile alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che questo ente rispetta pienamente il vincolo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 stabilito dall'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, valore che costituisce il tetto di spesa potenziale massima della dotazione organica di cui al d.lgs. n. 75/2017;

Evidenziato che, prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio delle figure professionali indicate nella presente programmazione, si dovrà procedere di volta in volta alla verifica da parte del Dirigente del settore Economico-finanziario e personale del rispetto degli adempimenti pro tempore previsti dalle norme vigenti per poter procedere al reclutamento di personale, nonché ad un costante monitoraggio della spesa del personale e delle effettive disponibilità di bilancio in relazione all'andamento delle entrate;

Precisato che presso l'ente non risultano *scoperture* relative agli obblighi assunzionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m. relativi ai lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette, come risulta nel prospetto informativo on line, aggiornato alla situazione del personale alla data del 31 dicembre 2020, inviato al Ministero del Lavoro in data 15 gennaio 2021 ed acquisito a sistema con protocollo n. 373/2021;

Acquisito il prescritto parere favorevole da parte dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria dell'Ente, per quanto di propria competenza, espresso con verbale in data 22 marzo 2021;

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 119 in data 21 giugno 2018;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile del Dirigente del settore Economico-finanziario e personale, competente per il servizio Bilancio e per il servizio Risorse umane, ai sensi dell'articolo 49 del d.lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

le premesse formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;

1. di dare atto che, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 ed in riferimento alla situazione economico-finanziaria, nel corrente esercizio 2021 non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale in relazione alle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Ente;
2. di approvare, alla luce delle esigenze funzionali emerse presso gli uffici ed i servizi ed in relazione alla situazione economico-finanziaria dell'Ente, il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2021 - 2022 - 2023 come di seguito riportato:

Anno 2021

Posti a tempo pieno ed indeterminato:

† n. 1 *Dirigente tecnico*;

† n. 1 *Assistente sociale* di categoria D (in relazione all'eventuale finanziamento della legge 178/2020);

- † n. 2 *Ingegnere/Architetto* di categoria D;
- † n. 2 *Funzionari di vigilanza* di categoria D (con riserva al 50% per il personale interno);
- † n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C;
- † n. 4 *Istruttori di Polizia Municipale* di categoria C (con riserva al 50% per ex militari - d.lgs. n. 66/2010);
- † n. 2 *Geometri* di categoria C;
- † n. 1 *Operaio* di categoria B1;

Progressione verticale per posti a tempo pieno:

- † n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C;

Procedura di mobilità riservata finalizzata all'immissione in ruolo dei dipendenti in posizione di comando:

- † n. 3 *Istruttori amministrativi* di categoria C;

Procedura di assegnazione temporanea (articolo 42-bis d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151):

- † n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C per la durata di 1 anno da rinnovare nel limite di 3 anni;

Assunzioni a tempo determinato:

- † n. 1 *Farmacista* di categoria D a tempo pieno nel limite di 12 mesi;
- † n. 4 *Funzionari tecnici* di categoria D a tempo parziale al 50% per la durata di 12 mesi non rinnovabili (in relazione all'eventuale finanziamento ai sensi della legge 178/2020);
- † n. 6 *Istruttori tecnici* di categoria C a tempo parziale al 50% per la durata di 12 mesi non rinnovabili (in relazione all'eventuale finanziamento ai sensi della legge 178/2020);
- † *Istruttori di vigilanza* di categoria C a tempo pieno per complessivi 56 mesi, in relazione alle esigenze prospettate di volta in volta dal Comando di Polizia locale, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al Codice della strada;

Anno 2022

Posti a tempo pieno ed indeterminato:

- † n. 2 *Ingegnere/Architetto* di categoria D;
- † n. 1 *Farmacista* di categoria D;
- † n. 1 *Funzionario di vigilanza* di categoria D;
- † n. 1 *Funzionario contabile* di categoria D;
- † n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C;
- † n. 2 *Istruttori di Polizia Municipale* di categoria C;
- † n. 2 *Geometri* di categoria C;
- † n. 1 *Istruttore informatico* di categoria C;
- † n. 3 *Necrofori custodi* di categoria B1;
- † n. 1 *Operaio* di categoria B1;

Procedura di assegnazione temporanea (articolo 42-bis d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151):

- † n. 2 *Istruttori amministrativi* di categoria C per la durata di 1 anno da rinnovare nel limite di 3 anni;

Assunzioni a tempo pieno e determinato:

- † n. 1 *Farmacista* di categoria D nel limite di 12 mesi;
- † *Istruttori di vigilanza* di categoria C per complessivi 56 mesi, in relazione alle esigenze prospettate di volta in volta dal Comando di Polizia locale, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al Codice della strada;

Anno 2023

Posti a tempo pieno ed indeterminato:

- † n. 2 *Ingegnere/Architetto* di categoria D;
- † n. 1 *Funzionario amministrativo* di categoria D;
- † n. 2 *Funzionari contabili* di categoria D;
- † n. 4 *Istruttori amministrativi* di categoria C;
- † n. 2 *Istruttori di Polizia Municipale* di categoria C;
- † n. 2 *Geometri* di categoria C;
- † n. 1 *Operaio* di categoria B1;

Assunzioni a tempo pieno e determinato:

† Istruttori di vigilanza di categoria C per complessivi 56 mesi, in relazione alle esigenze prospettate di volta in volta dal Comando di Polizia locale, da finanziare con i proventi delle sanzioni per le violazioni al Codice della strada;

3. di precisare che, con la presente deliberazione, si procede esclusivamente all'individuazione delle figure professionali da reclutare, demandando ad un successivo separato provvedimento la definizione dei criteri e dei requisiti di accesso nonché la scelta delle modalità di reclutamento e di svolgimento delle relative procedure selettive;
4. di ricordare che, fatta eccezione per i procedimenti di mobilità volontaria, l'espletamento delle procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato sono precedute, a pena di nullità, dal procedimento di mobilità c.d. obbligatoria previsto dagli articoli 34 e 34-bis del d.lgs. 165/2001, previa comunicazione alla competente Direzione della Regione Lazio e al Dipartimento per la Funzione Pubblica;
5. di rideterminare, conseguentemente, la dotazione organica dell'ente per l'anno 2021, comprensiva delle unità di personale per le quali è stato programmato il reclutamento e detratte le cessazioni dal servizio previste, secondo le modalità indicate in premessa, come di seguito riportato:

Categoria giuridica	Dotazione al 01.01.2021	Cessazioni anno 2021	Assunzioni anno 2021	Dotazione al 31.12.2021	Valore finanziario
Dirigenti	6	1	1	6	€ 619.686,00
Categoria D	43	4	5	44	€ 1.445.708,00
Categoria C	49		14	63	€ 1.902.285,00
Categoria B3	22	2		20	€ 565.780,00
Categoria B1	62	3	1	60	€ 1.605.840,00
Totale	182	10	21	193	€ 6.139.299,00

6. di evidenziare che, come risulta dalla suddetta tabella, la dotazione organica 2021 rideterminata in relazione al presente provvedimento risulta inferiore al valore numerico (n. 198 dipendenti) ed al valore finanziario (€ 6.262.168,00) della dotazione precedentemente determinata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 258/2020;
7. di precisare che il valore finanziario teorico complessivo del programma delle assunzioni rideterminato per l'anno 2021 è pari complessivamente ad € 717.060,00 su base annua;
8. di dare atto che l'effettiva consistenza della dotazione organica, sia dal punto di vista numerico che per quanto attiene al valore finanziario, sarà oggetto di verifica al termine dell'esercizio 2021 in relazione ai procedimenti di reclutamento effettivamente portati a termine e alle eventuali ulteriori cessazioni dal servizio non programmate alla data della presente deliberazione;
9. di stabilire che si potrà procedere all'effettivo avvio delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato solo a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione relativo all'anno 2020, al fine di poter verificare i parametri di virtuosità dell'ente in relazione a dati aggiornati e più corrispondenti alla situazione finanziaria dell'ente;
10. di inviare, entro 30 giorni dall'adozione, copia della presente deliberazione al Dipartimento per la Funzione pubblica tramite il portale SICO del Ministero dell'Economia e delle Finanze quale condizione per procedere alle assunzioni;
11. di precisare che il presente PTFP viene adottato in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente e, conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione nel bilancio pluriennale dell'ente 2020-2022, in relazione alle specifiche risorse stanziati nel bilancio di previsione per l'anno 2021, tenendo conto inoltre dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa del personale;

12. di dare atto che, prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio delle figure professionali sopra elencate, si dovrà verificare di volta in volta presso l'Ufficio Bilancio il rispetto di tutti gli adempimenti di carattere finanziario stabiliti dalle norme vigenti alla data che verrà stabilita per la presa in servizio del relativo personale nonché procedere ad un costante monitoraggio della spesa del personale e delle effettive disponibilità di bilancio in relazione all'andamento delle entrate;
13. di evidenziare che, in relazione alle assunzioni previste nel presente provvedimento, questo Comune rispetta pienamente il vincolo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s.m., tuttora vigente, che costituisce il tetto di spesa potenziale massima della dotazione organica ai sensi del d.lgs. n. 75/2017;
14. di incaricare il Dirigente del settore Economico-finanziario e Personale dell'adozione degli atti e dei provvedimenti conseguenti e necessari a dare piena, integrale e tempestiva attuazione alla presente deliberazione;
15. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4 dell'articolo 134 del d.lgs. 267/2000.



COMUNE DI FORMIA
(Provincia di Latina)

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 - 2022 - 2023.

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, sulla presente proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Per quanto concerne **la regolarità tecnica** esprime parere: FAVOREVOLE

Data 22-03-2021

Il Dirigente del Settore
Economico Finanziario e Personale
Dott. Daniele ROSSI

Per quanto concerne **la regolarità contabile** Parere: FAVOREVOLE

Data 22-03-2021

Il Dirigente del Settore
Economico Finanziario e Personale
Dott. Daniele ROSSI

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

f.to Dott.ssa Silvana TIZZANO

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Avv. Alessandro IZZI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 D. Lgs., 18 agosto 2000 n. 267)

Si certifica, che copia del presente Verbale è stato pubblicato il giorno 23 MAR. 2021 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile Amministrativo

f.to Sig.ra Assaiante Maria

La deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 22 MAR. 2021 ai sensi del 4° comma dell'art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Formia li 22 MAR. 2021

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Avv. Alessandro IZZI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ
(art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi del 3° comma dell'art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in data _____

Formia li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Avv. Alessandro IZZI

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Formia li, 23 MAR. 2021



IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Alessandro IZZI