



**CITTA' DI AULLA**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile**  
**Provincia di Massa Carrara**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 148 del 22/12/2020**

OGGETTO:

**MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI AL PIANO ANNUALE 2020 E TRIENNALE 2020/2022 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

L'anno DUEMILAVVENTI, il giorno VENTIDUE del mese di DICEMBRE alle ore 13:00, presso la sede comunale si è riunita la Giunta Comunale.

VALETTINI ROBERTO	Sindaco	Presente
CIPRIANI ROBERTO	Vice Sindaco	Presente
GIOVANNONI ALESSANDRO	Assessore	Presente
MARIOTTI MARCO	Assessore	Presente
MORETTI GIADA	Assessore	Assente
BRUNETTI TANIA	Assessore	Assente

Assume la presidenza il sindaco, Avv. VALETTINI ROBERTO.

Partecipa alla seduta DOTT.SSA MICHELINI PAOLA, Segretario Comunale.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta e procede all'esame della proposta di deliberazione importata di seguito.

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 70 del 30/12/2019 con la quale è stato approvato il Dup per il periodo 2020 – 2022;

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 71 del 30/12/2019 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020 – 2022 (art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000 e art. 10 D.Lgs. n. 118/2011);

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo

*32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

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

Vista la determinazione dirigenziale n. 1678 in data 16/12/2020 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Vista la determinazione dirigenziale n. 1718 in data 18/12/2020 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

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

Rilevato quindi che per sia per l'anno 2020 che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 2.576.140,37

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50*

*per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “*Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>;

Vista inoltre la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 1137 del 11/09/2018 con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 1678 in data 16/12/2020 sopra citata;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020/ 2022 l'ente rispetto alla spesa di personale sostenuta e risultante dal rendiconto dell'esercizio 2019 ha un incremento teorico massimo di risorse da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 36.102,35;

Che le assunzioni 2020 sono condizionate a:

- Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero ai sensi dell' art. 33, c. 1, 6 D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4.
- Adozione del Piano delle Performance.
- Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016)
- Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. ( art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008)
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto. ( art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000)
- Adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne - art. 48, c. 1, D.Lgs. n. 198/2006.

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020/2022 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020/2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 in data 15/09/2020., esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022., in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

- che con deliberazione della Giunta comunale n. 194 in data 09/12/2020, esecutiva ai sensi di legge, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 è stato dato atto della inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- Che il Piano della performance è stato approvato in unione al PEG con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 30/04/2020 3 successive modificazioni ed integrazioni.
- Che sono stati rispettati i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016)
- Che tutte le certificazioni dei crediti sono state regolarmente evase
- Che questo Comune, come risulta dal rendiconto 2019 non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n.181 del 09/12/2019 con la quale è stato approvato ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il piano annuale 2020 e triennale 2020/2022 del fabbisogno di personale nelle seguenti risultanze:

### ASSUNZIONI

ANNO	ASSUNZIONI PREVISTE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2020	Nessuna assunzione	
2020	Conferma per l'anno 2020, dell'incremento del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ai sensi dell'art. 26 comma 3 del ccnl 23.1.2.1999 nell'importo massimo di quello stanziato per l'anno 2018, fatto salvo il mantenimento degli equilibri di bilancio;	
2021	NESSUNA ASSUNZIONE	
2022	NESSUNA ASSUNZIONE	

Preso atto che con la medesima deliberazione è stata approvata la dotazione organica del Comune;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 12/03/2020 con la quale è stato stabilito di integrare il piano annuale 2020 e triennale 2020/2022 del fabbisogno del personale approvato con atto di Giunta Comunale n. 181 del 09/12/2019, prevedendo nel corrente anno 2020 l'aumento dell'impegno orario di parte del personale part-time a tempo indeterminato;

Che in considerazione di quanto sopra il nuovo piano annuale 2020 e triennale 2020/2022 del fabbisogno del personale risulta essere il seguente:

ANNO	ASSUNZIONI PREVISTE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2020	Nessuna assunzione	
2020	Conferma per l'anno 2020, dell'incremento del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ai sensi dell'art. 26 comma 3 del ccnl 23.1.2.1999 nell'importo massimo di quello stanziato per l'anno 2018, fatto salvo il mantenimento degli equilibri di bilancio;	

2020	Incremento di 12 ore complessive dell'impegno orario del personale part-time a tempo indeterminato.	
2021	NESSUNA ASSUNZIONE	
2022	NESSUNA ASSUNZIONE	

Ritenuta la necessità, per far fronte all'aumento del carico di lavoro dovuto all'alto numero di cessazioni dal servizio verificatesi nel corso degli ultimi anni e per le quali non si è provveduto ad alcuna nuova assunzione, di procedere:

- a) all'incremento dell'orario di lavoro del personale in servizio con contratto part-time per complessive 4 ore settimanali da attribuire in relazione alle esigenze della struttura amministrativa;
- b) Alla istituzione ed alla relativa copertura mediante concorso pubblico, preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art.34 bis del DLgs 165/2001 e dalla mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001 di n. 1 unità di Categoria D presso il 1° Settore - UO Lavori Pubblici;
- c) Alla proroga per 6 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato ex art.90 D.Lgs 267/2000 in corso e scadente il 30/12/2020 di n. 1 unità part-time con impegno orario di 11ore e 20 minuti settimanali.
- d) Alla 'assunzione nel corso del 2022 di n. 1 dirigente del 1° Settore preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art.34 bis e senza il previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001 come previsto dall'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 e condizionata alla positiva verifica delle possibilità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Vista la proposta complessiva di incremento di orario per il personale part-time come segue:

NOMINATIVO	Cat. Economica	Settore	Impegno orario settimanale attuale	Aumento impegno orario settimanale	Nuovo impegno orario settimanale
Simonini Lucia	D4	2	30	2	32
Bertонcini Michela	C1	1	24	2	26
Totale aumento ore				4	

Considerato che, per consolidata giurisprudenza delle Sezioni regionali di Controllo della Corte dei Conti il semplice incremento orario del personale part-time, che non comporti una trasformazione in contratto a tempo pieno non entra nei vincoli alle assunzioni a tempo pieno indeterminato;

Ritenuto procedere alla necessaria modifica del piano annuale 2020 e triennale 2020/2022 del fabbisogno del personale nonché della dotazione organica in conseguenza dell'incremento dell'impegno orario del personale part-time come sopradescritto e della istituzione di n.1 posto di categoria D presso il 1° Settore - UO Lavori Pubblici;

Preso atto che l'istituzione e la relativa copertura di n. 1 unità di Categoria D presso il 1° Settore - UO Lavori Pubblici comporta a regime una spesa annua comprensiva degli oneri riflessi di € 29.285,23, importo inferiore all' incremento teorico massimo di risorse da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 36.102,35;

Che la spesa derivante dalla proroga per 6 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato ex art.90 D.Lgs 267/2000 in corso e scadente il 30/12/2020 di n. 1 unità part-time con impegno orario di 11 ore e 20 minuti settimanali rientra nei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Dato atto che

- La spesa potenziale della nuova dotazione organica è inferiore al tetto massimo di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità fissato dall'art 6 del DLgs 165/2001 modificato dall'art.4 del nuovo testo Unico del Pubblico Impiego D.Lgs 75/2017, secondo le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018;

- Il numero complessivo del personale in dotazione organica è rispettoso della normativa dettata dal comma 1 dell'art. 4, del D.L. 16/2014;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “*2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*”.

Visto in proposito il parere prot. n. 24984 rilasciato in data 22.12.2020, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota prot. 24992 in data 22.12.2020;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Acquisiti i prescritti pareri previsti dagli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

A votazione unanime e palese

## DELIBERA

1. Di modificare ed integrare il piano annuale 2020 e triennale 2020/2022 del fabbisogno del personale approvato con atto di Giunta Comunale n. 181 del 09/12/2019, modificato con atto di Giunta Comunale n. 25 del 12/03/2020, prevedendo nel corrente anno 2020:
  - l'aumento dell'impegno orario del personale part-time a tempo indeterminato come indicato nel seguente prospetto:

NOMINATIVO	Cat. Economica	Settore	Impegno orario settimanale attuale	Aumento impegno orario settimanale	Nuovo impegno orario settimanale
Simonini Lucia	D4	2	30	2	32
Bertонcini Michela	C1	1	20	2	26
Totale aumento ore				4	

- l'istituzione ed la relativa copertura mediante concorso pubblico, preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art.34 bis del DLgs 165/2001 e dalla mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001 di n. 1 unità di Categoria D presso il 1° Settore - UO Lavori Pubblici.
- la proroga per 6 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato ex art.90 D.Lgs 267/2000 in corso e scadente il 30/12/2020 di n. 1 unità Cat. C part-time con impegno orario di 11 ore e 20 minuti settimanali.

- l'assunzione nel corso del 2022 di n. 1 dirigente del 1° Settore mediante concorso pubblico preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art.34 bis e senza il previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001 come previsto dall'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 e condizionata alla positiva verifica delle possibilità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.
2. Di dare atto che il nuovo piano annuale 2020 e triennale 2020/2022 del fabbisogno del personale così come integrato dal precedente punto 1) risulta essere il seguente:

ANNO	ASSUNZIONI PREVISTE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2020	n. 1 unità di Categoria D presso il 1° Settore - UO Lavori Pubblici.	Concorso pubblico preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art.34 bis del DLgs 165/2001 e dalla mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001.
2020	Conferma per l'anno 2020, dell'incremento del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ai sensi dell'art. 26 comma 3 del ccnl 23.1.2.1999 nell'importo massimo di quello stanziato per l'anno 2018, fatto salvo il mantenimento degli equilibri di bilancio.	
2020	Incremento di 12 ore complessive dell'impegno orario del personale part-time a tempo indeterminato.	
2020	Incremento di 4 ore complessive dell'impegno orario del personale part-time a tempo indeterminato.	
2020	Proroga per 6 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato ex art.90 D.Lgs 267/2000 in corso e scadente il 30/12/2020 di n. 1 unità Cat. C part-time con impegno orario di 11 ore e 20 minuti settimanali.	
2021	Nessuna Assunzione.	
2022	N. 1 dirigente del 1° Settore	Concorso pubblico preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art. 34 bis e senza il previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001 come previsto dall'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 e condizionata alla positiva verifica delle possibilità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

3. Di approvare la nuova dotazione organica del Comune , integrata con la previsione dell'aumento dell'impegno orario al personale part-time indicato al precedente punto 1), e della istituzione di n. 1 unità di Categoria D presso il 1° Settore - UO Lavori Pubblici allegata alla presente deliberazione sotto la lettera "A"
4. Di dare atto che :

- La spesa potenziale della nuova dotazione organica è inferiore al tetto massimo di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità fissato dall'art 6 del DLgs 165/2001 modificato dall'art.4 del nuovo testo Unico del Pubblico Impiego D.Lgs 75/2017, secondo le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018.
  - Il numero complessivo del personale in dotazione organica è rispettoso della normativa dettata dal comma 1 dell'art. 4, del D.L. 16/2014.
5. Di demandare ai dirigenti di settore ogni ulteriore adempimento necessario all'attuazione del presente provvedimento compresa l'assunzione dell'impegno di spesa.
6. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021. al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano

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

#### DELIBERA

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

1°SETTORE – LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA- COMMERCIO -MANUTENZIONI																				
B1	B1	B1	B3	B3	B3	B3	C1	C1	C1	C1	C1	D1	D1	D3	DIR	AREA	ore	%		
			12		26	34	18	12	24	26	34	34		34						
															1	DIRIGENTE SETTORE	Tecnica	1,000		
															1,1	“ LAVORI PUBBLICI”				
															1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	Tecnica	1,000		
															1	COLLABORATORE UFFICIO	amministrativa	26	0,722	0,722
															1	ISTRUTTORE	tecnica		1,000	
															1	ISTRUTTORE	tecnica	26	0,722	0,722
															1,2	“ URBANISTICA - AMBIENTE- EDILIZIA -PAESAGGIO				
															1	ISTRUTTORE	tecnica	34	0,944	0,944
															1	ISTRUTTORE	tecnica	34	0,944	0,944
															1	ISTRUTTORE	tecnica		1,000	
															1	ISTRUTTORE	tecnica		1,000	
															1,3	ATTIVITA' PRODUTTIVE – COMMERCIO -SUAP PATRIMONIO PROT. CIVILE				
															1	COLLABORATORE UFFICIO	amministrativa			1,000
															1	COLLABORATORE UFFICIO	amministrativa	34	0,944	0,944
															1	COLLABORATORE UFFICIO	amministrativa	34	0,944	0,944
															1,4	MANUTENZIONI -RSU				
															1	ELETTRICISTA	tecnico manutentiva			1,000
															1	CAPO OPERAIO	tecnico manutentiva			1,000
1															1	OPERAIO SPECIALIZZATO	tecnico manutentiva			1,000
															1	CONDUTTORE M.O.C. SCUOLABUS	tecnico manutentiva			1,000
1															1	OPERAIO SPECIALIZZATO	tecnico manutentiva			1,000
															1,5	MANUTENZIONE PATRIMONIO				
															1	CONDUTTORE M.O.C. SCUOLABUS	tecnico manutentiva			1,000
															1	CONDUTTORE M.O.C. SCUOLABUS	tecnico manutentiva	34	0,944	0,944
1															1	OPERAIO SPECIALIZZATO	tecnico manutentiva			1,000
															1	CAPO OPERAIO	tecnico manutentiva			
3	0	0	1	5	1	0	3	0	3	0	0	1	2	0	1	0	0	1	21	

2°SETTORE – SERVIZI ALLA CITTA'																			
B1	B1	B1	B1	B3	B3	B3	B3	C1	C1	C1	C1	D1	D1	D3	D3	DIR			
12	32	30	31	34	12	18	12	31	26	34	32	32							
																1 DIRIGENTE SETTORE			
																1,000			
																<b>2.1 – SERVIZI SOCIALI- SANITA'-SPORT</b>			
																1 ISTRUTTORE DIRETTIVO			
																<b>2.2 – ISTRUZIONE E CULTURA</b>			
																COLLABORATORE UFFICIO			
																COORDINATORE CUOCHI			
																CUOCO			
																CUOCO			
																AIUTO CUOCO			
																AUTISTA M.O.C. SCUOLABUS			
																<b>2.3 – MUSEO NATURALISTICO E BIBLIOTECA</b>			
																1 FUNZIONARIO			
																ISTRUTTORE			
																<b>2.4 - SERVIZI DEMOGRAFICI</b>			
																ISTRUTTORE			
																ISTRUTTORE			
																COLLABORATORE UFFICIO			
																<b>2.4 -POLIZIA MUNICIPALE</b>			
																ISTRUTTORE DIRETTIVO			
																vigilanza			
																ISTRUTTORE			
																vigilanza			
5	0	1	1	5	1	0	0	0	5	0	1	0	1	1	3	1	0	1	<b>26</b>



**CITTA' DI AULLA**  
**Provincia di Massa Carrara**

Proposta di deliberazione G.C. ad oggetto:

**MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI AL PIANO ANNUALE 2020 E TRIENNALE 2020/2022 DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE**

Parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il sottoscritto, in qualità di Dirigente, ai sensi dell'art. 49,comma 1, e 147 bis, comma1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

---

---

---

Lì, 22.12.2020

**IL DIRIGENTE**

Renzo MOSTARDA

Parere di regolarità contabile attestante la regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Il sottoscritto, in qualità di RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI, ai sensi dell'art. 49,comma 1, e 147 bis, comma1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267,esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

---

---

---

Lì, 22.12.2020

**IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI**

Renzo MOSTARDA



**CITTA' DI AULLA**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile**

Provincia di Massa Carrara

**DELIBERA GIUNTA COMUNALE  
N. 148 del 22/12/2020**

OGGETTO:

**MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI AL PIANO ANNUALE 2020 E TRIENNALE 2020/2022 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

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

FIRMATO  
IL SINDACO  
Avv. VALETTINI ROBERTO

FIRMATO  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT.SSA MICHELINI PAOLA

*Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 07.03.2005, n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Aulla, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005.*

**COMUNE di AULLA**  
**PROVINCIA di Massa Carrara.**  
**ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

OGGETTO: **Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:  
“Modificazioni ed integrazioni al Piano annuale 2020 e triennale 2020/2022  
dei fabbisogni di personale .**

L'anno duemilaventi , il giorno ventidue del mese di Dicembre , alle ore 11:30., l'organo di revisione economico-finanziaria è stato richiesto di esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: *“ Modifica ed integrazione al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;*

\*\*\*\*\*

*Premesso che:*

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

*Richiamati in particolare:*

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta Comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020/2020 e il relativo piano occupazionale, prevedendo, tenuto conto delle precedenti modifiche quanto segue:



ANNO	ASSUNZIONI PREVISTE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2020	n. 1 unità di Categoria D presso il 1° Settore - UO Lavori Pubblici.	Concorso pubblico preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art.34 bis del DLgs 165/2001 e dalla mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001.
2020	Conferma per l'anno 2020, dell'incremento del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ai sensi dell'art. 26 comma 3 del ccnl 23.1.2.1999 nell'importo massimo di quello stanziato per l'anno 2018, fatto salvo il mantenimento degli equilibri di bilancio.	
2020	Incremento di 12 ore complessive dell'impegno orario del personale part-time a tempo indeterminato.	
2020	Incremento di 4 ore complessive dell'impegno orario del personale part-time a tempo indeterminato.	
2020	Proroga per 6 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato ex art.90 D.Lgs 267/2000 in corso e scadente il 30/12/2020 di n. 1 unità Cat. C part-time con impegno orario di 11 ore e 20 minuti settimanali.	
2021	Nessuna Assunzione.	
2022	N. 1 dirigente del 1° Settore	Concorso pubblico preceduto dalla mobilità obbligatoria ex art.34 bis e senza il previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art.30 D.Lgs 165/2001 come previsto dall'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 e condizionato alla positiva verifica delle possibilità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

Visti pareri favorevoli tecnico e contabile resi dal responsabile del servizio finanziario e del personale sulla proposta di deliberazione sopraindicata;

#### **PRESO ATTO E RILEVATO**

*che:*

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;

- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato;
- c) è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

### ACCERTA

- 1) che le modifiche ed integrazioni al Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2020/2020 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.
- 3) Che il numero complessivo del personale in dotazione organica è rispettoso della normativa dettata dal comma 1 dell'art. 4, del D.L. 16/2014
- 4) Che la spesa potenziale della nuova dotazione organica è inferiore al tetto massimo di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità fissato dall'art 6 del DLgs 165/2001 modificato dall'art.4 del nuovo testo Unico del Pubblico Impiego D.Lgs 75/2017, secondo le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018.

### ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria