



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 17 Del 23-02-22

Immediatamente eseguibile: S	Soggetta a ratifica: N
------------------------------	------------------------

OGGETTO: MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

L'anno duemilaventidue e questo giorno ventitre del mese di febbraio alle ore 08:00 nella Sede Comunale, si e' riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

TERMINE GIACOMO	SINDACO	P
CREATINI ROBERTO	VICESINDACO	P
Macrini Emi	ASSESSORE	P

Presiede l'adunanza il Sig. TERMINE GIACOMO in qualita' di SINDACO ,assistito dal Segretario Comunale Rubolino Dott. Giovanni incaricato della redazione del presente verbale.

IL SINDACO

accertata la validità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione:

Atto originale in formato digitale.
Le sottoscrizioni indicate nell'atto sono state apposte con firme elettroniche in corso di validità, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/03/2005, n. 82 (CAD)



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta Municipale:

- n. 32 del 08.05.2015 di rideterminazione della dotazione organica di personale comunale;
- n. 98 del 01.12.2021, di adozione del piano triennale delle azioni positive 2022/2024;
- n. 32 del 03.04.2019 di adozione della nuova struttura organizzativa del Comune, costituita dai seguenti Settori:
 - Settore 1 "Affari Generali"
 - Settore 2 "Economica/Finanziaria"
 - Settore 3 "Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici"

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29.12.2021, di approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024 e adozione della nota di aggiornamento del DUP 2022/2024;

RICHIAMATE le disposizioni dell'allegato H "Disciplina del reclutamento e della mobilità del personale dell'Unione e degli Enti associati", del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi dell'Unione, adottato con la deliberazioni della Giunta Esecutiva n. 64 del 18.09.2020 e ss.mm.ii.;

RIBADITO che il Comune di Monterotondo Marittimo rimane vincolato, nella programmazione dei propri fabbisogni di personale, esclusivamente alla spesa potenziale massima per il personale, come determinata in propri precedenti atti nei seguenti importi:

1. il limite di spesa di personale media triennio 2011/2013 del Comune, ex art. 1 c. 557 L. n. 296/2006, è pari ad € 522.669,07;
2. il valore della spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, è pari ad € 64.172,00;

non rilevando più, quindi, il numero, la categoria e il profilo professionale delle assunzioni che si intende effettuare nell'Ente, così consentendo allo stesso di operare scelte organizzative potenzialmente meno rigide, orientate ad assicurare un rapporto tra spesa di personale/ numero dei dipendenti in servizio/popolazione, funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici declinati nei documenti di programmazione;

RICHIAMATA altresì la deliberazione n. 548/2019 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Veneto ove, in risposta ad un quesito di un Comune sulla portata applicativa delle Linee di indirizzo approvate con il citato Decreto Ministeriale 08 maggio 2018, si afferma:

1. *"omissis..... nella costruzione del PTFP l'Amministrazione dovrà tenere in debita evidenza l'incidenza delle programmate assunzioni sui livelli della spesa corrente. Ciò, al fine di verificare che la stessa sia effettivamente sostenibile nel quadro di derivante dall'osservanza degli equilibri di bilancio in quanto l'assunzione di personale, ed in particolare di quello a tempo indeterminato si traduce in una imputazione di spesa corrente che incide sul bilancio dell'ente fino alla cessazione del relativo rapporto di lavoro. In pratica, dunque, il PTFP dovrà necessariamente considerare se la spesa per il personale assumibile, nello stesso contemplata, possa essere sostenibile senza incidere negativamente sugli equilibri di bilancio dell'amministrazione. E ciò, anche in una prospettiva pluriennale";*
2. *"Concludendo, a parere di questa Sezione, il Comune di nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovrà necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la "dotazione" attuale tramite il PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna od esterna. L'istituto della mobilità, infatti, è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa; con lo scorrimento delle graduatorie, al contrario, si determinerebbe comunque una provvista aggiuntiva di risorse umane (in questo senso Cassazione sez. lavoro 12559/2017)";*



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

RICHIAMATO il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (D.L. Crescita), convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, che ai primi cinque periodi del comma 2 dell'art. 33 recita: *“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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*”;

VISTI:

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, adottato in applicazione del comma 2 dell'art. 33 del D.L. Crescita;

- la circolare interministeriale sul citato DM attuativo dell'art. 33, comma 2, emanata con prot. n. 1374 A del 08.06.2020;

CONSIDERATO che dal complesso normativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. Crescita e successive disposizioni attuative, se ne ricava il sostanziale superamento del turnover per i soli Comuni e che, **per i soli fini relativi al calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni stessi**, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- Per spesa del personale deve intendersi la spesa complessiva impegnata al netto dell'IRAP; impegni di competenza relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- Per entrate correnti si intende la 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; aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- Sono individuate alla Tabella 1 dell'art. 4 del DM le fasce demografiche e le percentuali per ogni fascia del valore soglia con le seguenti indicazioni:

i Comuni virtuosi che si collocano al di sotto del valore soglia possono aumentare la spesa del personale a tempo indeterminato (in sostituzione dei limiti del turn-over), fino ad un importo del valore di incremento stabilito dalle percentuali di incremento massimo previste, negli anni che vanno dal 2020 al 2024 (Tabella 2 all'art. 5 del DM); se l'importo di incremento fosse inferiore al valore soglia, sono fatte salve le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

per il periodo 2020-2024, i Comuni virtuosi possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 dell'art. 5, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

i Comuni con meno di 5.000 ab. appartenenti alle Unioni potranno aggiungere, al valore derivante dal margine economico fornito dal calcolo per arrivare al valore soglia, in presenza pur sempre di un valore economico non sufficiente ad effettuare almeno un'assunzione, una spesa fino a 38.000,00 € non cumulabile negli anni e quindi non superabile, a condizione che l'assunzione, a valere su tali risorse aggiuntive attinte, sia subordinata all'obbligo del successivo comando presso l'Unione dei Comuni;

i Comuni mediamente virtuosi in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del medesimo DM non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

i Comuni la cui spesa del personale è superiore ai valori soglia devono prevedere un piano di rientro;

qualora il valore soglia sia inferiore a quello definito nella sua percentuale massima indicata nella tabella 3 dell'art. 6 del DM, i Comuni non virtuosi potranno assumere a tempo indeterminato, dall'anno 2020 fino all'anno 2025, tenuto conto del piano di rientro il cui obiettivo è quello di giungere alla percentuale stabilita dalla tabella 1 del DM (valore soglia), utilizzando tutte le leve di riduzione del numeratore e del denominatore del rapporto, ossia utilizzando sia la riduzione della spesa del personale (riduzione del personale a tempo indeterminato con una percentuale del turn-over anche inferiore al 100%, riduzione dei rapporti di lavoro flessibili, riduzione dei fondi decentrati, riduzioni dell'art.110 TUEL) fermo restando che il valore della spesa del personale complessiva non potrà essere superiore a quella rilevata nell'ultimo rendiconto, sia in termini di aumento delle entrate medie del triennio a scorrimento o di riduzione del FCDE;

qualora la percentuale dovesse essere superiore anche a quella rilevata nella tabella 3 del DM, oltre alle misure precedenti degli enti intermedi, i Comuni non virtuosi saranno obbligati ad operare la riduzione del turn-over al 30% a partire dall'anno 2025;

i parametri individuati dal DM possono essere aggiornati ogni cinque anni 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;

- Continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 (limite massimo della spesa di personale pari alla media delle medesime spese anni 2011/2013 o spesa massima pari a quella dell'anno 2008) e le disposizioni dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 in merito al limite massimo di spesa di personale con rapporto di lavoro flessibile, pari a quella dell'anno 2009;
- Per espressa disposizione dell'art. 7 del DM, però, la maggior spesa per le assunzioni 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;

DATO ATTO che le disposizioni dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30.04.2019 (D.L. Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, del relativo Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" e della circolare interministeriale sul DM attuativo afferiscono alle sole assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni, nulla innovando rispetto alle previgenti regole sulle assunzioni a tempo determinato;

CONSIDERATO che la programmazione delle assunzioni deve essere considerata in modo dinamico e flessibile, tanto più legata alle risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione così come espressamente disciplinato dal complesso delle norme sopra citate;

RILEVATO altresì che la materia è in continua evoluzione sia dal punto di vista legislativo che interpretativo: a tal proposito si rilevano importanti pareri e pronunce in merito alla possibilità di utilizzo dei cd "resti assunzionali" per gli enti virtuosi regolati al comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 (PARERE MEF-RGS PROT. 12454/2021 al Comune di Roma, Corte dei Conti della Sicilia con la deliberazione n. 61/2021/PAR), per effetto dei quali *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con*



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

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”;

VISTE le risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione 2020 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 30.04.2021;

RILEVATO che dalle risultanze del suddetto rendiconto per quanto di interesse del presente atto, di cui al prospetto allegato a parte integrante e sostanziale alla citata propria deliberazione n. 51/2021, predisposto dal Responsabile del Settore Finanziario del Comune, se ne ricavano la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2021 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 del DM;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

- n. 88 del 16.12.2020, n. 7 del 20.01.2021 e n. 51 del 23.06.2021 di adozione, modifica ed integrazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023;
- n. 77 del 30.09.2021 con cui è disposta la prosecuzione in comando temporaneo in ingresso a tempo pieno fino al 31/12/2021 al Settore “Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici”, della dipendente Arch. Assuntina Messina, Funzionario Tecnico – Cat. D3, Posiz. Ec. 4 in servizio di ruolo presso il Comune di Massa Marittima;
- n. 89 del 17.11.2021 con la quale viene confermata l'assegnazione temporanea dell'Ing. Antonio Guerrini, dipendente comunale nel profilo di Funzionario Tecnico – Cat. D, percorso D3/D7, posizione economica 5, in posizione di comando al Servizio associato Urbanistica-Ambiente dell'Unione, con decorrenza dalla data del 01 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 95 del 01.12.2021, di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024;

DATO ATTO che:

- le suddette programmazioni dei fabbisogni prevedono assunzioni a tempo indeterminato, nei limiti delle capacità assunzionali ricavate dal rapporto spese di personale ed entrate correnti secondo le definizioni di cui sopra, ad esito del rendiconto di gestione anno finanziario 2020;
- l'effettiva capacità di spesa dell'Ente è stata verificata in sede di programmazione e in base alla medesima è stato modulato e scadenzato il reclutamento di personale, in modo tale che la spesa di personale rimanga contenuta nel limite massimo della spesa di personale pari alla media delle medesime spese anni 2011/2013, in osservanza della suddetto art. 1, commi 557-quater della L. n. 296/2006;
- le assunzioni previste nel PTFP a decorrere dal 2020 costituiscono, per espressa previsione dell'art. 7 del DM 17.03.2020 NON RILEVANTI ai fini del superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

PRESO ATTO delle seguenti assunzioni di ruolo realizzatesi secondo le prescrizioni delle citate programmazioni:

- assunzione n. 2 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal mese di settembre 2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 30.12.2020;
- assunzione n. 1 istruttore Tecnico C1 dal mese di gennaio 2021;

RILEVATO che in data 15.03.2022 verrà a cessare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ultimo giorno di servizio 14.03.2022) di un'unità di personale di Cat. C, Istruttore Amministrativo assegnata al Settore n. 3 per dimissioni volontarie, giusta determinazione del Servizio GARU n. 270 del 17.02.2022 di presa d'atto delle dimissioni;

RIBADITO che, dal combinato disposto delle norme di legge citate, delle recenti pronunce giurisprudenziali e parere della RGS e ad esito dei conteggi effettuati dall'Area Finanziaria del Comune e dal Servizio GARU dell'Unione:



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- a. l'incremento di spesa consentito in virtù dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (deliberazione C.C. n. 6/2021 e deliberazione G.M. n. 51/2021), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, è pari a complessivi € 132.391,24 autorizzati dal DM 17.03.2020 e NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; tale somma corrisponde alla percentuale del 29% della spesa di personale dell'anno 2018, al netto dell'Irap come calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del DM;
- b. il suddetto incremento e la percentuale da cui scaturisce inglobano il valore economico e la relativa percentuale del precedente anno 2020 di cui alla tabella 2 del DM, come puntualmente chiarito dalla circolare interministeriale sul citato DM
- c. l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, deve consentire di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- d. l'effettiva incidenza delle assunzioni ad oggi realizzate, sulla capacità di incremento di spesa di personale rispetto alla corrispondente spesa 2018; considerando il costo base annuo (stipendio, indennità fisse e ricorrenti e oneri ma escluso Irap) di ogni posizione iniziale di categoria risulta quanto segue:
 - l'assunzione di n. 3 Istruttore Amministrativo C1 incide su base annua per € 85.800,00;
 - l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico C1 incide su base annua per € 28.600,00;

SPESA TOTALE € 114.400,00 NON RILEVANTE ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

RAVVISATA la necessità di potenziare la dotazione di risorse umane del Settore n. 3 a decorrere dalla data di cessazione dell'unità di Cat. C, Istruttore Amministrativo sopra citata;

DATO ATTO che:

- l'intento delle norme vigenti per le assunzioni dei Comuni e meglio individuate nella presente deliberazione, è fondamentalmente quello di assicurare il contenimento della dinamica di crescita delle spese di personale, ancorate a parametri dinamici della parte di entrata e al parametro fisso della spesa sostenuta dal Comune nell'anno 2018 a medesimo titolo;
- dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2022 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- per il Comune si profila quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 17.991,24 (pari ad € 132.391,24 – € 114.400,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2022 di non oltrepassare il valore del 2018 compreso gli spazi assunzionali 2022;
- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;
- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2021/2023 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- in conseguenza di quanto sopra, nel medesimo periodo triennale l'Ente e specificatamente nel 2022 ha una capacità assunzionale complessiva teorica del 33% (Tab. 2 e secondo capoverso punto 1.4 della relativa circolare esplicativa), pari ad € 150.652,09;
- che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati nel periodo 2020/2022 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018 e dell'anno corrente, non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 (e nel caso attuale del Comune di Monterotondo Marittimo, rispetto all'anno 2021 e agli stanziamenti di bilancio 2022) ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

RITENUTO necessario, pertanto, dover riprogrammare le assunzioni per il periodo 2022/2024 come segue:

ANNO 2022

- a. assunzione a tempo a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1. In ipotesi di esito negativo delle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd “obbligatoria” e “volontaria” ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si farà utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali dell’Unione o altri Enti e, in ultima istanza, al concorso pubblico. L’assunzione ha un’incidenza sugli spazi assunzionali pari ad € 31.100,00 - NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Si potrà procedere all’assunzione solo dopo la verifica da rendiconto di gestione anno 2021 della “virtuosità” ex D.M. 17.03.2020 e delle effettive capacità finanziarie del Comune;
- b. assunzione a tempo pieno e indeterminato presso di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C a decorrere dalla data di cessazione di personale di pari categoria e profilo professionale, dimissionario come sopra specificato (dal 15.03.2022),. Esperita la preventiva procedura di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all’utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L’assunzione è in sostituzione di personale dimissionario e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità; non costituisce tecnicamente un “incremento” di spesa di personale rispetto all’anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio “della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e 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;
- c. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all’utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L’assunzione è in sostituzione di personale collocato in pensione a decorrere dal 01.09.2022 e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non costituisce tecnicamente un “incremento” di spesa di personale rispetto all’anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio “della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e 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;

ANNI 2023 e 2024

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia

L’Amministrazione si riserva di valutare successivamente all’approvazione del Rendiconto di Gestione 2021 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell’incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd “obbligatoria” e “volontaria” ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

RILEVATO che:

- la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1, incide sulla spesa di personale in ragione annua per circa € 31.100,00; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2022/2024; la spesa 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. Si potrà procedere all’assunzione solo dopo la verifica da rendiconto di gestione anno 2021 della “virtuosità” ex D.M. 17.03.2020 e delle effettive capacità finanziarie del Comune;
- la spesa per l’assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C1 di cui alla lett. b) del precedente punto è pari a quella della dipendente in cessazione alla data del 15.03.2022 ed è prevista in sostituzione della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 3 bilancio pluriennale 2021/2023;
- la spesa per l’assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C1 di cui alla lett. c) del precedente punto è pari a quella della dipendente in pensionamento dal 01.09.2021 ed è prevista in sostituzione



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 del bilancio pluriennale 2022/2024;

- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

DATO ATTO che della presente deliberazione ne è stata data preventiva informazione alle rappresentanze sindacali;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei conti, conservato agli atti;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio GARU e dalla Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n° 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi dai presenti per alzata di mano

DELIBERA

1) DI CONFERMARE tutta la narrativa in premessa, approvandola ad ogni effetto;

2) DI CONFERMARE che dal prospetto allegato a parte integrante e sostanziale alla citata propria deliberazione n. 51/2021, predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario del Comune in virtù delle risultanze dell'ultimo rendiconto della gestione approvato per l'esercizio finanziario 2020, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 30.04.2021 se ne ricava:

- la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM 17.03.2020, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2021 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 dello stesso DM;
- che per il Comune la spesa consolidata anno 2018 è incrementabile con nuove assunzioni di spazi occupazionali pari ad € 132.391,24;
- che dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- che per il Comune si profila quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 17.991,24 (pari ad € 132.391,24 – € 114.400,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2022 di non oltrepassare il valore del 2018 compreso gli spazi assunzionali 2022;

3) DI DARE altresì **ATTO** che:

- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;
- sugli spazi occupazionali come calcolati in virtù del citato rendiconto della gestione per l'anno finanziario 2020, pari ad 132.391,24 incidono le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2020 e nel 2021 per effetto della precedente programmazione 2020/2022 e 2021/2023 per un totale di € 114.400,00, spese NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come previsto all'art. 7 del DM 17.03.2020;
- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale 2022/2024 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- per il Comune si profila quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 17.991,24 (pari ad € 132.391,24 – € 114.400,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2022 di non oltrepassare il valore del 2018 compreso gli spazi assunzionali 2022;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati nel periodo 2020/2022 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018 e dell'anno corrente, non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 (e nel caso attuale del Comune di Monterotondo Marittimo, rispetto all'anno 2021 e agli stanziamenti di bilancio 2022) ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);
- in conseguenza di quanto sopra, nel medesimo periodo triennale l'Ente e specificatamente nel 2022 ha una capacità assunzionale complessiva teorica del 33% (Tab. 2 e secondo capoverso punto 1.4 della relativa circolare esplicativa), pari ad € 150.652,09;

4) DI MODIFICARE il documento di programmazione delle assunzioni di personale (PTFP) per il periodo 2022/2024 come adottato con la precedente deliberazione n. 95/2021, come segue:

ANNO 2022

- a. assunzione a tempo a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1. In ipotesi di esito negativo delle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si farà utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali dell'Unione o altri Enti e, in ultima istanza, al concorso pubblico. L'assunzione ha un'incidenza sugli spazi assunzionali pari ad € 31.100,00 - NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Si potrà procedere all'assunzione solo dopo la verifica da rendiconto di gestione anno 2021 della "virtuosità" ex D.M. 17.03.2020 e delle effettive capacità finanziarie del Comune;
- b. assunzione a tempo pieno e indeterminato presso di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C a decorrere dalla data di cessazione di personale di pari categoria e profilo professionale, dimissionario come sopra specificato (dal 15.03.2022),. Esperita la preventiva procedura di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all'utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è in sostituzione di personale dimissionario e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità; non costituisce tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e 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;
- c. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all'utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è in sostituzione di personale collocato in pensione a decorrere dal 01.09.2022 e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non costituisce tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e 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;

ANNI 2023 e 2024

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2021 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

5) DI DARE ATTO che:

- la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1, incide sulla spesa di personale in ragione annua per circa € 31.100,00; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2022/2024; la spesa 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. Si potrà procedere all'assunzione solo dopo la verifica da rendiconto di gestione anno 2021 della "virtuosità" ex D.M. 17.03.2020 e delle effettive capacità finanziarie del Comune;
- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C1 di cui alla lett. b) del precedente punto n. 4 del dispositivo della presente deliberazione, è pari a quella della dipendente in cessazione alla data del 15.03.2022 ed è prevista in sostituzione della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 3 bilancio pluriennale 2021/2023;
- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C1 di cui alla lett. c) del precedente punto n. 4 del dispositivo della presente deliberazione, è pari a quella della dipendente in pensionamento dal 01.09.2021 ed è prevista in sostituzione della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 del bilancio pluriennale 2022/2024;
- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

6) DI INCARICARE il Servizio GARU dell'Unione della predisposizione di tutti gli atti conseguenti alla disposizione del precedente punto n. 4;

7) DI DICHIARARE, con voti unanimi favorevoli, legalmente resi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL D. LGS. N. 267 DEL 18.08.2000

**OGGETTO:MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2022/2024**

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere:

Favorevole

Data, 17-02-22

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Puntarello Emiliano

Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** esprime parere:

Favorevole

IMPEGNO O ACCERTAMENTO N.

Data, 23-02-22

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
POLEMI FRANCESCO



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto digitalmente

Il SINDACO
GIACOMO TERMINE

Il Segretario Comunale
Rubolino Dott. Giovanni

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, di cui alla Legge 18/06/2009 n. 69, art. 32, comma 1 per quindici giorni consecutivi.

Viene data contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari con elenco N. di protocollo.

Li,

IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni

ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERA E' DIVENUTA ESECUTIVA IL

- immediatamente eseguibile ex art.134, comma 4 D.LGS. N. 267 del 18/08/2000.

Li, IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 93 Del 14-09-22

Immediatamente eseguibile: S	Soggetta a ratifica: N
------------------------------	------------------------

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

L'anno duemilaventidue e questo giorno quattordici del mese di settembre alle ore 08:00 nella Sede Comunale, si e' riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

TERMINE GIACOMO	SINDACO	P
CREATINI ROBERTO	VICESINDACO	P
Macrini Emi	ASSESSORE	P

Presiede l'adunanza il Sig. TERMINE GIACOMO in qualita' di SINDACO ,assistito dal Segretario Comunale Rubolino Dott. Giovanni incaricato della redazione del presente verbale.

IL SINDACO

accertata la validità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione:

Atto originale in formato digitale.
Le sottoscrizioni indicate nell'atto sono state apposte con firme elettroniche in corso di validità, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/03/2005, n. 82 (CAD)



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 32 del 08.05.2015 di rideterminazione della dotazione organica di personale comunale;
- n. 98 del 01.12.2021, di adozione del piano triennale delle azioni positive 2022/2024;
- n. 32 del 03.04.2019 di adozione della nuova struttura organizzativa del Comune, costituita dai seguenti Settori:
 - Settore 1 "Affari Generali"
 - Settore 2 "Economica/Finanziaria"
 - Settore 3 "Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici"

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29.12.2021, di approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024 e adozione della nota di aggiornamento del DUP 2022/2024;

RICHIAMATE le disposizioni dell'allegato H "Disciplina del reclutamento e della mobilità del personale dell'Unione e degli Enti associati", del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi dell'Unione, adottato con la deliberazioni della Giunta Esecutiva n. 64 del 18.09.2020 e ss.mm.ii.;

RIBADITO che il Comune di Monterotondo Marittimo rimane vincolato, nella programmazione dei propri fabbisogni di personale, esclusivamente alla spesa potenziale massima per il personale, come determinata in propri precedenti atti nei seguenti importi:

1. il limite di spesa di personale media triennio 2011/2013 del Comune, ex art. 1 c. 557 L. n. 296/2006, è pari ad € 522.669,07;
2. il valore della spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, è pari ad € 64.172,00;

non rilevando più, quindi, il numero, la categoria e il profilo professionale delle assunzioni che si intende effettuare nell'Ente, così consentendo allo stesso di operare scelte organizzative potenzialmente meno rigide, orientate ad assicurare un rapporto tra spesa di personale/ numero dei dipendenti in servizio/popolazione, funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici declinati nei documenti di programmazione;

RICHIAMATA altresì la deliberazione n. 548/2019 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Veneto ove, in risposta ad un quesito di un Comune sulla portata applicativa delle Linee di indirizzo approvate con il citato Decreto Ministeriale 08 maggio 2018, si afferma:

1. *"omissis..... nella costruzione del PTFP l'Amministrazione dovrà tenere in debita evidenza l'incidenza delle programmate assunzioni sui livelli della spesa corrente. Ciò, al fine di verificare che la stessa sia effettivamente sostenibile nel quadro di derivante dall'osservanza degli equilibri di bilancio in quanto l'assunzione di personale, ed in particolare di quello a tempo indeterminato si traduce in una imputazione di spesa corrente che incide sul bilancio dell'ente fino alla cessazione del relativo rapporto di lavoro. In pratica, dunque, il PTFP dovrà necessariamente considerare se la spesa per il personale assumibile, nello stesso contemplata, possa essere sostenibile senza incidere negativamente sugli equilibri di bilancio dell'amministrazione. E ciò, anche in una prospettiva pluriennale";*
2. *"Concludendo, a parere di questa Sezione, il Comune di nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovrà necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la "dotazione" attuale tramite il PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna od esterna. L'istituto della mobilità, infatti, è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa; con lo scorrimento delle graduatorie, al contrario, si determinerebbe comunque una provvista aggiuntiva di risorse umane (in questo senso Cassazione sez. lavoro 12559/2017)";*



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

RICHIAMATO il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (D.L. Crescita), convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, che ai primi cinque periodi del comma 2 dell'art. 33 recita: "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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. »;

VISTI:

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", adottato in applicazione del comma 2 dell'art. 33 del D.L. Crescita;

- la circolare interministeriale sul citato DM attuativo dell'art. 33, comma 2, emanata con prot. n. 1374 A del 08.06.2020;

CONSIDERATO che dal complesso normativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. Crescita e successive disposizioni attuative, se ne ricava il sostanziale superamento del turnover per i soli Comuni e che, **per i soli fini relativi al calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni stessi**, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- Per spesa del personale deve intendersi la spesa complessiva impegnata al netto dell'IRAP; impegni di competenza relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- Per entrate correnti si intende la 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; aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- Sono individuate alla Tabella 1 dell'art. 4 del DM le fasce demografiche e le percentuali per ogni fascia del valore soglia con le seguenti indicazioni:

- i Comuni virtuosi che si collocano al di sotto del valore soglia possono aumentare la spesa del personale a tempo indeterminato (in sostituzione dei limiti del turn-over), fino ad un importo del valore di incremento stabilito dalle percentuali di incremento massimo previste, negli anni che vanno dal 2020 al 2024 (Tabella 2 all'art. 5 del DM); se l'importo di incremento fosse inferiore al valore soglia, sono fatte salve le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- per il periodo 2020-2024, i Comuni virtuosi possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 dell'art. 5, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- i Comuni con meno di 5.000 ab. appartenenti alle Unioni potranno aggiungere, al valore derivante dal margine economico fornito dal calcolo per arrivare al valore soglia, in presenza pur sempre di un valore economico non sufficiente ad effettuare almeno un'assunzione, una spesa fino a 38.000,00 € non cumulabile negli anni e quindi non superabile, a condizione che l'assunzione, a valere su tali risorse aggiuntive attinte, sia subordinata all'obbligo del successivo comando presso l'Unione dei Comuni;
- i Comuni mediamente virtuosi in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del medesimo DM non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- i Comuni la cui spesa del personale è superiore ai valori soglia devono prevedere un piano di rientro;
- qualora il valore soglia sia inferiore a quello definito nella sua percentuale massima indicata nella tabella 3 dell'art. 6 del DM, i Comuni non virtuosi potranno assumere a tempo indeterminato, dall'anno 2020 fino all'anno 2025, tenuto conto del piano di rientro il cui obiettivo è quello di giungere alla percentuale stabilita dalla tabella 1 del DM (valore soglia), utilizzando tutte le leve di riduzione del numeratore e del denominatore del rapporto, ossia utilizzando sia la riduzione della spesa del personale (riduzione del personale a tempo indeterminato con una percentuale del turn-over anche inferiore al 100%, riduzione dei rapporti di lavoro flessibili, riduzione dei fondi decentrati, riduzioni dell'art.110 TUEL) fermo restando che il valore della spesa del personale complessiva non potrà essere superiore a quella rilevata nell'ultimo rendiconto, sia in termini di aumento delle entrate medie del triennio a scorrimento o di riduzione del FCDE;
- qualora la percentuale dovesse essere superiore anche a quella rilevata nella tabella 3 del DM, oltre alle misure precedenti degli enti intermedi, i Comuni non virtuosi saranno obbligati ad operare la riduzione del turn-over al 30% a partire dall'anno 2025;
- i parametri individuati dal DM possono essere aggiornati ogni cinque anni 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;

- Continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 (limite massimo della spesa di personale pari alla media delle medesime spese anni 2011/2013 o spesa massima pari a quella dell'anno 2008) e le disposizioni dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 in merito al limite massimo di spesa di personale con rapporto di lavoro flessibile, pari a quella dell'anno 2009;
- Per espressa disposizione dell'art. 7 del DM, però, la maggior spesa per le assunzioni 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;

DATO ATTO che le disposizioni dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30.04.2019 (D.L. Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, del relativo Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" e della circolare interministeriale sul DM attuativo afferiscono alle sole assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni, nulla innovando rispetto alle previgenti regole sulle assunzioni a tempo determinato;

CONSIDERATO che la programmazione delle assunzioni deve essere considerata in modo dinamico e flessibile, tanto più legata alle risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione così come espressamente disciplinato dal complesso delle norme sopra citate;

RILEVATO altresì che la materia è in continua evoluzione sia dal punto di vista legislativo che interpretativo: a tal proposito si rilevano importanti pareri e pronunce in merito alla possibilità di utilizzo dei cd "resti assunzionali" per gli enti virtuosi regolati al comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 (PARERE MEF-RGS PROT. 12454/2021



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

al Comune di Roma, Corte dei Conti della Sicilia con la deliberazione n. 61/2021/PAR), per effetto dei quali *“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”*;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

- n. 49 del 10.07.2020 e n. 70 del 09.10.2020 di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, la propria deliberazione n. 88 del 16.12.2020 di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e la propria deliberazione n. 7 del 20.01.2021;
- n. 95 del 01.12.2021, di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, n. 17 del 17.02.2022 e n. 58 del 21.05.2022 di modifiche ed integrazioni al suddetto PTFP;

PRESO ATTO delle seguenti assunzioni di ruolo realizzatesi secondo le prescrizioni delle citate programmazioni:

- assunzione n. 2 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal mese di settembre 2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 30.12.2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico C1 dal mese di gennaio 2021;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 15.03.2022;
- assunzione n. 1 istruttore Direttivo Amministrativo D1 dal 01.11.2022 (assunzione in corso di perfezionamento, mediante utilizzo di graduatoria concorsuale del Comune di Gavorrano, giusto accordo sottoscritto in data 21.06.2022, previa deliberazione della Giunta Esecutiva dell'Unione n. 42 del 14.06.2022 di autorizzazione alla sottoscrizione);

DATO altresì **ATTO** che:

- in data 01.09.2022 è cessata n. 1 unità di Istruttore Amministrativo Cat. B per collocamento a riposo;
- in data 31.08.2022 un dipendente Istruttore Tecnico Cat. C ha presentato dimissioni volontarie dal servizio (assunte al prot. n. 5751/2022 del Comune) a far data dal 01.10.2022 (ultimo giorno di servizio il 30.09.2022), per presa servizio presso altra Amministrazione come vincitore di concorso pubblico dal 01.10.2022, e che il medesimo dipendente dimissionario usufruirà del diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso questa Amministrazione per l'arco temporale del periodo di prova stabilito dall'Ente di destinazione, ai sensi dell'art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018 e quindi fino al 31.03.2023;

VISTE le risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione 2021 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 30.04.2022;

RILEVATO che dalle risultanze del suddetto rendiconto per quanto di interesse del presente atto, di cui al prospetto allegato alla propria citata deliberazione n. 58/2022 predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario del Comune, se ne ricavano la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2022 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 del DM;

RIBADITO che, dal combinato disposto delle norme di legge citate, delle recenti pronunce giurisprudenziali e parere della RGS e ad esito dei conteggi effettuati dal Settore Finanziario del Comune e dal Servizio GARU dell'Unione:

- a. l'incremento di spesa consentito in virtù dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (deliberazione C.C. n. 7/2022), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, è pari a complessivi € 150.652,10 autorizzati dal DM 17.03.2020 e NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; tale somma corrisponde alla percentuale del 33% della spesa di personale dell'anno 2018, al netto dell'Irap come calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del DM;
- b. il suddetto incremento e la percentuale da cui scaturisce inglobano il valore economico e la relativa percentuale dei precedenti anni 2020 e 2021 di cui alla tabella 2 del DM, come puntualmente chiarito dalla circolare interministeriale sul citato DM



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- c. l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, deve consentire di quantificare il rapporto e di preventivare il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- d. l'effettiva incidenza delle assunzioni ad oggi realizzate, sulla capacità di incremento di spesa di personale rispetto alla corrispondente spesa 2018, considerando il costo base annuo (stipendio, indennità fisse e ricorrenti e oneri ma escluso Irap) di ogni posizione iniziale di categoria risulta quanto segue:
- l'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 Istruttore Amministrativo C1 assunti nel 2020 incide su base annua per € 85.800,00;
 - l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico C1 nel 2021 incide su base annua per € 28.600,00;
 - l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo C1 assunto il 15.03.2022 è avvenuta in sostituzione di dipendente di ruolo cessati nel periodo 2020/2022 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018 e dell'anno corrente;
 - a conclusione della procedura di reclutamento in corso, l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 dal 01.11.2022 inciderà su base annua per € 31.100,00;

SPESA TOTALE € 145.500,00 NON RILEVANTE ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

DATO ATTO che:

- l'intento delle norme vigenti per le assunzioni dei Comuni e meglio individuate nella presente deliberazione, è fondamentalmente quello di assicurare il contenimento della dinamica di crescita delle spese di personale, ancorate a parametri dinamici della parte di entrata e al parametro fisso della spesa sostenuta dal Comune nell'anno 2018 a medesimo titolo;
- dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2022 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- per il Comune si profila quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 5.152,10 (pari ad € 150.652,10 – € 145.500,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2022 di non oltrepassare il valore del 2018 compreso gli spazi assunzionali 2022;
- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;
- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2022/2024 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di preventivare il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;

RILEVATO che da una attenta ricognizione all'interno dell'Ente è emersa l'esigenza di continuare ad assicurare la parziale sostituzione del personale cessato e in cessazione nel 2022;

RITENUTO:

- dover aggiornare il documento di programmazione delle assunzioni di personale per il periodo 2022/2024, contenendo le spese di personale a tempo indeterminato entro gli spazi assunzionali derivanti dai conteggi conseguenti al Rendiconto di gestione ultimo approvato (2021) (e quindi validi per il 2022), contenendo le spese per personale a tempo determinato entro il limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 e nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- sussistenti le condizioni finanziarie ed economiche del Comune per limitare la sostituzione del personale di ruolo cessato e di quello in cessazione per il 2022;
- che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati ma conteggiati nella spesa di personale dal 2018 al 2021 e dell'anno corrente non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 (e nel caso attuale del Comune di Monterotondo Marittimo, rispetto all'anno 2021) ai fini



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio “della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);

RITENUTO pertanto necessario dover rimodulare la programmazione delle assunzioni per il periodo 2022/2024 come segue:

ANNO 2022

- a. conferma dell'assunzione a tempo a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 a decorrere dal 01.11.2022 (assunzione in corso di perfezionamento, mediante utilizzo di graduatoria concorsuale del Comune di Gavorrano, giusto accordo sottoscritto in data 21.06.2022, previa deliberazione della Giunta Esecutiva dell'Unione n. 42 del 14.06.2022 di autorizzazione alla sottoscrizione);
- b. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico - Cat. C, in sostituzione dell'unità di personale di categoria B, profilo Amministrativo, cessata dal servizio in data 01.09.2022 per collocamento a riposo. Esperita la preventiva procedura di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all'utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è in sostituzione di personale dimissionario e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità; non costituisce tecnicamente un “incremento” di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio “della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e 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;

ANNO 2023

- a. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico/Muratore – Cat. B, percorso B3/B8. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è programmata in sostituzione di personale Istruttore Tecnico di Cat. C, in cessazione dal 01.10.2022, per essere risultato vincitrice di concorso pubblico presso altra P.A. e pertanto con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso il Comune per l'arco temporale del periodo di prova stabilito dall'Ente di destinazione, ai sensi dell' art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018 (6 mesi); l'assunzione è dunque prevista non prima del mese aprile 2023 e solo in ipotesi di mancato rientro dell'unità di personale dimissionaria. Dunque costituisce sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni come sopra specificato e 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;

ANNO 2024

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2022 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd “obbligatoria” e “volontaria” ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

RILEVATO che:

- la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1, incide sulla spesa di personale in ragione annua per circa € 31.100,00; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2022/2024; la spesa 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;
- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico - Cat. C1 di cui alla lett. b) programmata per l'anno 2022 è pari a quella della dipendente cessata alla data del 01.09.2022 ed è prevista in sostituzione



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 3 bilancio pluriennale 2022/2024;

- la spesa per l'assunzione di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico/Muratore – Cat. B, percorso B3/B8 di cui alla lett. a) programmata per l'anno 2023 è pari a quella del dipendente in cessazione per dimissioni volontarie dal 01.10.2022 ed è prevista in sostituzione del medesimo e solo in ipotesi di mancato rientro decorso il periodo di 6 mesi ex art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 del bilancio pluriennale 2022/2024;
- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei conti, conservato agli atti;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio GARU e dalla Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n° 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi dai presenti per alzata di mano

DELIBERA

1) DI CONFERMARE tutta la narrativa in premessa, approvandola ad ogni effetto;

2) DI CONFERMARE che dal prospetto allegato alla parte integrante e sostanziale alla propria deliberazione n. 58/2022, predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario del Comune, in virtù delle risultanze dell'ultimo rendiconto della gestione approvato per l'esercizio finanziario 2021, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 30.04.2022 se ne ricava:

- la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM 17.03.2020, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2022 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 dello stesso DM;
- che per il Comune la spesa consolidata anno 2018 è incrementabile con nuove assunzioni di spazi occupazionali pari ad € 150.652,10 (comprensivi degli spazi anni 2020 e 2021), corrispondente alla percentuale del 33% (Tab. 2 D.M. e secondo capoverso punto 1.4 della relativa circolare esplicativa);
- che dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2022 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- per il Comune si profila quindi, ad esecuzione completa delle previsioni del PTFP 2022/2024 di cui alle proprie deliberazioni n. 95/2021 e n. 17/2022, la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 5.152,10 (pari ad € 150.652,10 – € 145.500,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2022 di non oltrepassare il valore del 2018 compreso gli spazi assunzionali 2022;

3) DI DARE altresì **ATTO** che:

- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;
- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2022/2024 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di preventivare il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati nel periodo 2020/2022 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018 e dell'anno corrente, non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 (e nel caso attuale del Comune di



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

Monterotondo Marittimo, rispetto all'anno 2021 e agli stanziamenti di bilancio 2022) ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);

4) DI AGGIORNARE il programma triennale 2022/2024 dei fabbisogni di personale, adottato con propria deliberazione n. 95 del 01.12.2021, e successivamente modificato ed integrato con le proprie deliberazioni n. 17 del 17.02.2022 e n. 58 del 21.05.2022, come segue;

ANNO 2022

- a. conferma dell'assunzione a tempo a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 a decorrere dal 01.11.2022 (assunzione in corso di perfezionamento, mediante utilizzo di graduatoria concorsuale del Comune di Gavorrano, giusto accordo sottoscritto in data 21.06.2022, previa deliberazione della Giunta Esecutiva dell'Unione n. 42 del 14.06.2022 di autorizzazione alla sottoscrizione);
- b. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico - Cat. C, in sostituzione dell'unità di personale di categoria B, profilo Amministrativo, cessata dal servizio in data 01.09.2022 per collocamento a riposo. Esperita la preventiva procedura di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all'utilizzo di venti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è in sostituzione di personale dimissionario e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità; non costituisce tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e 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;

ANNO 2023

- a. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico/Muratore – Cat. B, percorso B3/B8. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è programmata in sostituzione di personale Istruttore Tecnico di Cat. C, in cessazione dal 01.10.2022, per essere risultato vincitrice di concorso pubblico presso altra P.A. e pertanto con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso il Comune per l'arco temporale del periodo di prova stabilito dall'Ente di destinazione, ai sensi dell' art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018 (6 mesi); l'assunzione è dunque prevista non prima del mese aprile 2023 e solo in ipotesi di mancato rientro dell'unità di personale dimissionaria. Dunque costituisce sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni come sopra specificato e 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;

ANNO 2024

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia
L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2022 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a venti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

5) DI DARE ATTO che:

- la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1, incide sulla spesa di personale in ragione annua per circa € 31.100,00; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2022/2024; la spesa 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;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico - Cat. C1 di cui alla lett. b) programmata per l'anno 2022 è pari a quella della dipendente cessata alla data del 01.09.2022 ed è prevista in sostituzione della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 3 bilancio pluriennale 2022/2024;
- la spesa per l'assunzione di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico/Muratore – Cat. B, percorso B3/B8 di cui alla lett. a) programmata per l'anno 2023 è pari a quella del dipendente in cessazione per dimissioni volontarie dal 01.10.2022 ed è prevista in sostituzione del medesimo e solo in ipotesi di mancato rientro decorso il periodo di 6 mesi ex art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 del bilancio pluriennale 2022/2024;
- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

6) DI INCARICARE il Servizio GARU dell'Unione della predisposizione di tutti gli atti conseguenti alle previsioni del precedente punto n. 4;

7) DI DICHIARARE, con voti unanimi favorevoli, legalmente resi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

LA GIUNTA COMUNALE E' CHIUSA ALLE ORE 17,00



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL D. LGS. N. 267 DEL 18.08.2000

OGGETTO:AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere:

Favorevole

Data, 01-09-22

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Puntarello Emiliano

Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** esprime parere:

Favorevole

IMPEGNO O ACCERTAMENTO N.

Data, 08-09-22

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
BODDI ALESSANDRA



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto digitalmente

Il SINDACO
GIACOMO TERMINE

Il Segretario Comunale
Rubolino Dott. Giovanni

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, di cui alla Legge 18/06/2009 n. 69, art. 32, comma 1 per quindici giorni consecutivi.

Viene data contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari con elenco N. di protocollo.

Li,

IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni

ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERA E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 14-09-2022

- immediatamente eseguibile ex art.134, comma 4 D.LGS. N. 267 del 18/08/2000.

Li,

IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 95 Del 01-12-21

Immediatamente eseguibile: S	Soggetta a ratifica: N
------------------------------	------------------------

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

L'anno duemilaventuno e questo giorno uno del mese di dicembre alle ore 08:00 nella Sede Comunale, si e' riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

TERMINE GIACOMO	SINDACO	P
CREATINI ROBERTO	VICESINDACO	P
Macrini Emi	ASSESSORE	P

Presiede l'adunanza il Sig. TERMINE GIACOMO in qualita' di SINDACO ,assistito dal Segretario Comunale Rubolino Dott. Giovanni incaricato della redazione del presente verbale.

IL SINDACO

accertata la validità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione:

Atto originale in formato digitale.
Le sottoscrizioni indicate nell'atto sono state apposte con firme elettroniche in corso di validità, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/03/2005, n. 82 (CAD)



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta Municipale:

- n. 32 del 08.05.2015 di rideterminazione della dotazione organica di personale comunale;
- n. 122 del 12.12.2018, di adozione del piano triennale delle azioni positive 2019/2021;
- n. 32 del 03.04.2019 di adozione della nuova struttura organizzativa del Comune, costituita dai seguenti Settori:
 - Settore 1 "Affari Generali"
 - Settore 2 "Economica/Finanziaria"
 - Settore 3 "Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici"

RICHIAMATI i seguenti documenti di programmazione dell'Ente per l'anno 2021:

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 30.12.2020, di approvazione del DUP e del Bilancio di previsione 2021/2023;
- deliberazione G.M. n. 20 del 24.02.2021, di approvazione del Piano degli obiettivi 2021/2023 (contenente le schede PEG e il Piano Performance);

RICHIAMATE le disposizioni dell'allegato H "Disciplina del reclutamento e della mobilità del personale dell'Unione e degli Enti associati", del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi dell'Unione, adottato con la deliberazioni della Giunta Esecutiva n. 64 del 18.09.2020 e n. 91 del 11.12.2020;

RIBADITO che il Comune di Monterotondo Marittimo rimane vincolato, nella programmazione dei propri fabbisogni di personale, esclusivamente alla spesa potenziale massima per il personale, come determinata in propri precedenti atti nei seguenti importi:

1. il limite di spesa di personale media triennio 2011/2013 del Comune, ex art. 1 c. 557 L. n. 296/2006, è pari ad € 522.669,07;
2. il valore della spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, è pari ad € 64.172,00;

non rilevando più, quindi, il numero, la categoria e il profilo professionale delle assunzioni che si intende effettuare nell'Ente, così consentendo allo stesso di operare scelte organizzative potenzialmente meno rigide, orientate ad assicurare un rapporto tra spesa di personale/ numero dei dipendenti in servizio/popolazione, funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici declinati nei documenti di programmazione;

RICHIAMATA altresì la deliberazione n. 548/2019 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Veneto ove, in risposta ad un quesito di un Comune sulla portata applicativa delle Linee di indirizzo approvate con il citato Decreto Ministeriale 08 maggio 2018, si afferma:

1. *"omissis..... nella costruzione del PTFP l'Amministrazione dovrà tenere in debita evidenza l'incidenza delle programmate assunzioni sui livelli della spesa corrente. Ciò, al fine di verificare che la stessa sia effettivamente sostenibile nel quadro di derivante dall'osservanza degli equilibri di bilancio in quanto l'assunzione di personale, ed in particolare di quello a tempo indeterminato si traduce in una imputazione di spesa corrente che incide sul bilancio dell'ente fino alla cessazione del relativo rapporto di lavoro. In pratica, dunque, il PTFP dovrà necessariamente considerare se la spesa per il personale assumibile, nello stesso contemplata, possa essere sostenibile senza incidere negativamente sugli equilibri di bilancio dell'amministrazione. E ciò, anche in una prospettiva pluriennale";*
2. *"Concludendo, a parere di questa Sezione, il Comune di nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovrà necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la "dotazione" attuale tramite il PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna od esterna. L'istituto della mobilità, infatti, è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa; con lo scorrimento delle graduatorie, al contrario, si*



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

determinerebbe comunque una provvista aggiuntiva di risorse umane (in questo senso Cassazione sez. lavoro 12559/2017)”;

RICHIAMATO il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (D.L. Crescita), convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, che ai primi cinque periodi del comma 2 dell’art. 33 recita: “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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. ”;

VISTI:

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, adottato in applicazione del comma 2 dell’art. 33 del D.L. Crescita;

- la circolare interministeriale sul citato DM attuativo dell’art. 33, comma 2, emanata con prot. n. 1374 A del 08.06.2020;

CONSIDERATO che dal complesso normativo dell’art. 33, comma 2 del D.L. Crescita e successive disposizioni attuative, se ne ricava il sostanziale superamento del turnover per i soli Comuni e che, **per i soli fini relativi al calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni stessi**, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- Per spesa del personale deve intendersi la spesa complessiva impegnata al netto dell’IRAP; impegni di competenza relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- Per entrate correnti si intende la 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; aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- Sono individuate alla Tabella 1 dell’art. 4 del DM le fasce demografiche e le percentuali per ogni fascia del valore soglia con le seguenti indicazioni:

i Comuni virtuosi che si collocano al di sotto del valore soglia possono aumentare la spesa del personale a tempo indeterminato (in sostituzione dei limiti del turn-over), fino ad un importo del valore di incremento stabilito dalle percentuali di incremento massimo previste, negli anni che vanno dal 2020 al 2024



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

(Tabella 2 all'art. 5 del DM); se l'importo di incremento fosse inferiore al valore soglia, sono fatte salve le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020;

per il periodo 2020-2024, i Comuni virtuosi possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 dell'art. 5, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

i Comuni con meno di 5.000 ab. appartenenti alle Unioni potranno aggiungere, al valore derivante dal margine economico fornito dal calcolo per arrivare al valore soglia, in presenza pur sempre di un valore economico non sufficiente ad effettuare almeno un'assunzione, una spesa fino a 38.000,00 € non cumulabile negli anni e quindi non superabile, a condizione che l'assunzione, a valere su tali risorse aggiuntive attinte, sia subordinata all'obbligo del successivo comando presso l'Unione dei Comuni;

i Comuni mediamente virtuosi in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del medesimo DM non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

i Comuni la cui spesa del personale è superiore ai valori soglia devono prevedere un piano di rientro;

qualora il valore soglia sia inferiore a quello definito nella sua percentuale massima indicata nella tabella 3 dell'art. 6 del DM, i Comuni non virtuosi potranno assumere a tempo indeterminato, dall'anno 2020 fino all'anno 2025, tenuto conto del piano di rientro il cui obiettivo è quello di giungere alla percentuale stabilita dalla tabella 1 del DM (valore soglia), utilizzando tutte le leve di riduzione del numeratore e del denominatore del rapporto, ossia utilizzando sia la riduzione della spesa del personale (riduzione del personale a tempo indeterminato con una percentuale del turn-over anche inferiore al 100%, riduzione dei rapporti di lavoro flessibili, riduzione dei fondi decentrati, riduzioni dell'art.110 TUEL) fermo restando che il valore della spesa del personale complessiva non potrà essere superiore a quella rilevata nell'ultimo rendiconto, sia in termini di aumento delle entrate medie del triennio a scorrimento o di riduzione del FCDE;

qualora la percentuale dovesse essere superiore anche a quella rilevata nella tabella 3 del DM, oltre alle misure precedenti degli enti intermedi, i Comuni non virtuosi saranno obbligati ad operare la riduzione del turn-over al 30% a partire dall'anno 2025;

i parametri individuati dal DM possono essere aggiornati ogni cinque anni 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;

- Continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 (limite massimo della spesa di personale pari alla media delle medesime spese anni 2011/2013 o spesa massima pari a quella dell'anno 2008) e le disposizioni dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 in merito al limite massimo di spesa di personale con rapporto di lavoro flessibile, pari a quella dell'anno 2009;
- Per espressa disposizione dell'art. 7 del DM, però, la maggior spesa per le assunzioni a tempo determinato 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;

DATO ATTO che le disposizioni dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30.04.2019 (D.L. Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, del relativo Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" e della circolare interministeriale sul DM attuativo afferiscono alle sole assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni, nulla innovando rispetto alle previgenti regole sulle assunzioni a tempo determinato;

CONSIDERATO che la programmazione delle assunzioni deve essere considerata in modo dinamico e flessibile, tanto più legata alle risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione così come espressamente disciplinato dal complesso delle norme sopra citate;

RILEVATO altresì che la materia è in continua evoluzione sia dal punto di vista legislativo che interpretativo: a tal proposito si rilevano importanti pareri e pronunce in merito alla possibilità di utilizzo dei cd "resti assunzionali" per gli enti virtuosi regolati al comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 (PARERE MEF-RGS PROT. 12454/2021



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

al Comune di Roma, Corte dei Conti della Sicilia con la deliberazione n. 61/2021/PAR), per effetto dei quali *“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”*;

VISTE le risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione 2020 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 30.04.2021;

RILEVATO che dalle risultanze del suddetto rendiconto per quanto di interesse del presente atto, di cui al prospetto allegato a parte integrante e sostanziale alla citata propria deliberazione n. 51/2021, predisposto dal Responsabile del Settore Finanziario del Comune, se ne ricavano la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2021 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 del DM;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

- n. 88 del 16.12.2020, n. 7 del 20.01.2021 e n. 51 del 23.06.2021 di adozione, modifica ed integrazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023;
- n. 77 del 30.09.2021 con cui è disposta la prosecuzione in comando temporaneo in ingresso a tempo pieno fino al 31/12/2021 al Settore “Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici”, della dipendente Arch. Assuntina Messina, Funzionario Tecnico – Cat. D3, Posiz. Ec. 4 in servizio di ruolo presso il Comune di Massa Marittima;
- n. 89 del 17.11.2021 con la quale viene confermata l'assegnazione temporanea dell'Ing. Antonio Guerrini, dipendente comunale nel profilo di Funzionario Tecnico – Cat. D, percorso D3/D7, posizione economica 5, in posizione di comando al Servizio associato Urbanistica-Ambiente dell'Unione, con decorrenza dalla data del 01 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022;

DATO ATTO che:

- le suddette programmazioni dei fabbisogni prevedono assunzioni a tempo indeterminato, nei limiti delle capacità assunzionali ricavate dal rapporto spese di personale ed entrate correnti secondo le definizioni di cui sopra, ad esito del rendiconto di gestione anno finanziario 2020;
- l'effettiva capacità di spesa dell'Ente, relativamente al corrente anno 2021 è stata verificata in sede di programmazione e in base alla medesima è stato modulato e scadenzato il reclutamento di personale, in modo tale che la spesa di personale rimanga contenuta nel limite massimo della spesa di personale pari alla media delle medesime spese anni 2011/2013, in osservanza della suddetto art. 1, commi 557-quater della L. n. 296/2006;
- le assunzioni previste nel PTFP a decorrere dal 2020 costituiscono, per espressa previsione dell'art. 7 del DM 17.03.2020 NON RILEVANTI ai fini del superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

PRESO ATTO delle seguenti assunzioni di ruolo realizzatesi secondo le prescrizioni delle citate programmazioni:

- assunzione n. 2 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal mese di settembre 2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 30.12.2020;
- assunzione n. 1 istruttore Tecnico C1 dal mese di gennaio 2021;

RIBADITO che, dal combinato disposto delle norme di legge citate, delle recenti pronunce giurisprudenziali e parere della RGS e ad esito dei conteggi effettuati dall'Area Finanziaria del Comune e dal Servizio GARU dell'Unione:

- a. l'incremento di spesa consentito per l'anno 2021 per assunzioni di personale a tempo indeterminato, è pari a complessivi € 132.391,24 autorizzati dal DM 17.03.2020 e NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; tale somma corrisponde alla percentuale del 29% della spesa di personale dell'anno 2018, al netto dell'Irap come calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del DM;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- b. il suddetto incremento e la percentuale da cui scaturisce inglobano il valore economico e la relativa percentuale del precedente anno 2020 di cui alla tabella 2 del DM, come puntualmente chiarito dalla circolare interministeriale sul citato DM
- c. l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, deve consentire di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;

CONSIDERATO pertanto dover rivedere l'effettiva incidenza delle assunzioni ad oggi realizzate, sulla capacità di incremento di spesa di personale del corrente anno 2021 rispetto alla corrispondente spesa 2018; considerando il costo base annuo (stipendio, indennità fisse e ricorrenti e oneri ma escluso Irap) di ogni posizione iniziale di categoria risulta quanto segue:

- a) l'assunzione di n. 3 Istruttore Amministrativo C1 incide su base annua per € 85.800,00;
- b) l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico C1 incide su base annua per € 28.600,00;

SPESA TOTALE € 114.400,00 NON RILEVANTE ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

DATO ATTO che:

- l'intento delle norme vigenti per le assunzioni dei Comuni e meglio individuate nella presente deliberazione, è fondamentalmente quello di assicurare il contenimento della dinamica di crescita delle spese di personale, ancorate a parametri dinamici della parte di entrata e al parametro fisso della spesa sostenuta dal Comune nell'anno 2018 a medesimo titolo;

- dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2021 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;

- per il Comune si profila quindi nel 2021 la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 17.991,24 (pari ad € 132.391,24 – € 114.400,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2021 di non oltrepassare il valore del 2018 compreso gli spazi assunzionali 2021;

- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;

- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2021/2023 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;

- in conseguenza di quanto sopra, nel medesimo periodo triennale l'Ente e specificatamente nel 2022 ha una capacità assunzionale complessiva teorica del 33% (Tab. 2 e secondo capoverso punto 1.4 della relativa circolare esplicativa), pari ad € 150.652,09;

RILEVATO che il PTFP 2021/2023 prevedeva ulteriori operazioni di reclutamento per il 2022, che comportano anch'esse un incremento della spesa di personale rispetto al 2018 e quindi incidono sull'incremento di spesa consentito per il prossimo anno 2022 (complessivamente pari alla somma individuata sopra di € 150.652,09), unitamente alle precedenti assunzioni fin qui realizzate e meglio descritte in precedenza;

PRESO ATTO:

- o della cessazione di un dipendente per licenziamento a decorrere dalla data del 01.07.2021 (ultimo giorno di servizio 30.06.2021), giusta determinazione del Servizio GARU dell'Unione n. 148/2021, di presa d'atto del provvedimento disciplinare irrogato;
- o della domanda di pensione di anzianità presentata da una dipendente di Cat. B, percorso giuridico B3/B8, pervenuta in data 20.11.2021 al prot. n. 6919, con decorrenza dal 01 settembre 2022;
- o a seguito richiesta del Sindaco di Monterotondo Marittimo, pervenuta al Comune di Massa Marittima (prot. n. 18544/2021), il Sindaco di Massa Marittima con nota del 19.11.2021 ha espresso nullaosta alla conferma del comando a tempo pieno fino al 31/12/2022 al Settore "Pianificazione Uso ed Assetto del



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

Territorio, Lavori Pubblici” di Monterotondo Marittimo, della dipendente Arch. Assuntina Messina, Funzionario Tecnico – Cat. D3, Posiz. Ec. 4 in servizio di ruolo presso il Comune di Massa Marittima;

RITENUTO necessario dover adottare il documento di programmazione delle assunzioni di personale per il periodo 2022/2024 conseguentemente a quanto sopra esposto, contenendo le spese di personale a tempo indeterminato entro gli spazi assunzionali derivanti dai conteggi conseguenti al rendiconto di gestione ultimo approvato (2020) e quelli prevedibili che risulteranno dal rendiconto 2021 (e quindi validi per il 2022), contenendo le spese per personale a tempo determinato entro il limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 e nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296: a tal fine sono programmate le seguenti assunzioni:

RILEVATO che da una attenta ricognizione all'interno dell'Ente è emersa l'esigenza di potenziare l'organico di personale direttivo amministrativo anziché, come già programmato nel PTFP 2021/2023 di personale direttivo tecnico e di prevedere la sostituzione della dipendente dimissionaria per collocamento in pensione con personale con competenze operative/istruttorie di Cat. C profilo amministrativo;

RITENUTO necessario, pertanto, dover prevedere il reclutamento delle figure professionali come segue:

ANNO 2022

- a. assunzione a tempo a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1. In ipotesi di esito negativo delle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd “obbligatoria” e “volontaria” ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si farà utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali dell'Unione o altri Enti e, in ultima istanza, al concorso pubblico. L'assunzione ha un'incidenza sugli spazi assunzionali pari ad € 31.100,00 - NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Si potrà procedere all'assunzione solo dopo la verifica da rendiconto di gestione anno 2021 della “virtuosità” ex D.M. 17.03.2020 e delle effettive capacità finanziarie del Comune;
- b. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all'utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è in sostituzione di personale collocato in pensione a decorrere dal 01.09.2022 e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non costituisce tecnicamente un “incremento” di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio “della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);
- c. conferma, in sostituzione dell'Ing. Guerrini assegnato all'Unione, della prosecuzione dell'acquisizione in comando temporaneo a tempo pieno dal 01.01.2022 fino al 31.12.2022 al Settore “Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici”, della dipendente Arch. Assuntina Messina, Funzionario Tecnico – Cat. D3, posiz. Ec. 4 in servizio di ruolo presso il Comune di Massa Marittima;

ANNI 2023 e 2024

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2021 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd “obbligatoria” e “volontaria” ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

RILEVATO che:

- la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1, incide sulla spesa di personale in ragione annua per circa € 31.100,00; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2021/2023 e predisponendo bilancio pluriennale 2022/2024;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C1 è sostanzialmente pari a quella della dipendente in pensionamento dal 01.09.2021 ed è prevista in sostituzione della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2021/2023 e predisponendo bilancio pluriennale 2022/2024;
- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

CONSIDERATO che:

- l'acquisizione in comando in entrata dell'Arch. Messina non comporta incremento della spesa di personale dell'Ente, in quanto interamente compensata dal comando in uscita dell'Ing. Guerrini (pari categoria professionale e, addirittura posizione economica superiore);
- la spesa per l'Arch. Messina continua ad essere sostenuta dal Comune di appartenenza (oneri ed irap compresi) e integralmente rimborsata dal Comune di Monterotondo Marittimo dietro presentazione apposito rendiconto;
- i relativi rapporti economici tra i Comuni, previa apposita rendicontazione del Servizio GARU, saranno regolati direttamente dai competenti Uffici Finanziari;

DATO ATTO che della presente deliberazione ne è stata data preventiva informazione alle rappresentanze sindacali;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei conti, conservato agli atti;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio GARU e dalla Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n° 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi dai presenti per alzata di mano

DELIBERA

1) DI CONFERMARE tutta la narrativa in premessa, approvandola ad ogni effetto;

2) DI CONFERMARE che dal prospetto allegato a parte integrante e sostanziale alla citata propria deliberazione n. 51/2021, predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario del Comune in virtù dalle risultanze dell'ultimo rendiconto della gestione approvato per l'esercizio finanziario 2020, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 30.04.2021 se ne ricava:

- la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM 17.03.2020, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2021 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 dello stesso DM;
- che per il Comune la spesa consolidata anno 2018 è incrementabile con nuove assunzioni di spazi occupazionali pari ad € 132.391,24;
- che dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2021 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- che per il Comune si profila quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 17.991,24 (pari ad € 132.391,24 – € 114.400,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2021 di non oltrepassare il valore del 2018 compreso gli spazi assunzionali 2021;

3) DI DARE altresì **ATTO** che:

- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;

- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2021/2023 del Comune e nel predisponendo bilancio pluriennale 2022/2024, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- in conseguenza di quanto sopra, nel medesimo periodo triennale l'Ente e specificatamente nel 2022 ha una capacità assunzionale complessiva teorica del 33% (Tab. 2 e secondo capoverso punto 1.4 della relativa circolare esplicativa), pari ad € 150.652,09;

4) DI ADOTTARE il documento di programmazione delle assunzioni di personale per il periodo 2022/2024 come segue:

ANNO 2022

- a. assunzione a tempo a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1. In ipotesi di esito negativo delle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd “obbligatoria” e “volontaria” ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si farà utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali dell'Unione o altri Enti e, in ultima istanza, al concorso pubblico. L'assunzione ha un'incidenza sugli spazi assunzionali pari ad € 31.100,00 - NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Si potrà procedere all'assunzione solo dopo la verifica da rendiconto di gestione anno 2021 della “virtuosità” ex D.M. 17.03.2020 e delle effettive capacità finanziarie del Comune;
- b. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso all'utilizzo di vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è in sostituzione di personale collocato in pensione a decorrere dal 01.09.2022 e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non costituisce tecnicamente un “incremento” di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio “della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);
- c. conferma, in sostituzione dell'Ing. Guerrini assegnato all'Unione, della prosecuzione dell'acquisizione in comando temporaneo a tempo pieno dal 01.01.2022 fino al 31.12.2022 al Settore “Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici”, della dipendente Arch. Assuntina Messina, Funzionario Tecnico – Cat. D3, posiz. Ec. 4 in servizio di ruolo presso il Comune di Massa Marittima;

ANNI 2023 e 2024

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2021 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd “obbligatoria” e “volontaria” ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

5) DI DARE ATTO che sugli spazi occupazionali come calcolati per il 2021, pari ad € 132.391,24 incidono le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2020 e nel 2021 per effetto della precedente programmazione 2020/2022 e 2021/2023 per un totale di € 114.400,00, spese NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come previsto all'art. 7 del DM 17.03.2020;

6) DI DARE ATTO che:



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1, incide sulla spesa di personale in ragione annua per circa € 31.100,00; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2021/2023 e predisponendo bilancio pluriennale 2022/2024;
- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C1 è sostanzialmente pari a quella della dipendente in pensionamento dal 01.09.2021 ed è prevista in sostituzione della medesima; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 bilancio pluriennale 2021/2023 e predisponendo bilancio pluriennale 2022/2024;
- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- l'acquisizione in comando in entrata dell'Arch. Messina non comporta incremento della spesa di personale dell'Ente, in quanto interamente compensata dal comando in uscita dell'Ing. Guerrini (pari categoria professionale e, addirittura posizione economica superiore);
- la spesa per l'Arch. Messina continua ad essere sostenuta dal Comune di appartenenza (oneri ed irap compresi) e integralmente rimborsata dal Comune di Monterotondo Marittimo dietro presentazione apposito rendiconto;
- i relativi rapporti economici tra i Comuni, previa apposita rendicontazione del Servizio GARU, saranno regolati direttamente dai competenti Uffici Finanziari;

7) DI DARE altresì **ATTO** che all'attribuzione delle funzioni di responsabilità del Settore "Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici" provvederà il Sindaco con apposito decreto, in osservanza delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari interne;

8) DI DICHIARARE, con voti unanimi favorevoli, legalmente resi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL D. LGS. N. 267 DEL 18.08.2000

**OGGETTO:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/
2024**

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere:

Favorevole

Data, 02-12-21

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Puntarello Emiliano

Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** esprime parere:

Favorevole

IMPEGNO O ACCERTAMENTO N.

Data, 02-12-21

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
BODDI ALESSANDRA



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto digitalmente

Il SINDACO
GIACOMO TERMINE

Il Segretario Comunale
Rubolino Dott. Giovanni

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, di cui alla Legge 18/06/2009 n. 69, art. 32, comma 1 per quindici giorni consecutivi.

Viene data contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari con elenco N. di protocollo.

Li,

IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni

ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERA E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 01-12-2021

- immediatamente eseguibile ex art.134, comma 4 D.LGS. N. 267 del 18/08/2000.

Li, IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 115 Del 30-11-22

Immediatamente eseguibile: S	Soggetta a ratifica: N
------------------------------	------------------------

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

L'anno duemilaventidue e questo giorno trenta del mese di novembre alle ore 08:00 nella Sede Comunale, si e' riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

TERMINE GIACOMO	SINDACO	P
CREATINI ROBERTO	VICESINDACO	P
Macrini Emi	ASSESSORE	P

Presiede l'adunanza il Sig. TERMINE GIACOMO in qualita' di SINDACO ,assistito dal Segretario Comunale Rubolino Dott. Giovanni incaricato della redazione del presente verbale.

IL SINDACO

accertata la validità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione:

Atto originale in formato digitale.
Le sottoscrizioni indicate nell'atto sono state apposte con firme elettroniche in corso di validità, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/03/2005, n. 82 (CAD)



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 32 del 08.05.2015 di rideterminazione della dotazione organica di personale comunale;
- n. 98 del 01.12.2021, di adozione del piano triennale delle azioni positive 2022/2024;
- n. 11 del 20.01.2021 di conferma dell'articolazione della struttura operativa comunale nei seguenti n 3 settori così come risultante dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 3.4.2019:
 - Settore 1 "Affari Generali"
 - Settore 2 "Economico"
 - Settore 3 "Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici";

oltre all'Ufficio di Coordinamento delle Attività Intersettoriali, presieduto dal Segretario Comunale;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29.12.2021, di approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024 e adozione della nota di aggiornamento del DUP 2022/2024;

RICHIAMATE le disposizioni dell'allegato H "Disciplina del reclutamento e della mobilità del personale dell'Unione e degli Enti associati", del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi dell'Unione, adottato con la deliberazioni della Giunta Esecutiva n. 64 del 18.09.2020 e ss.mm.ii.;

RIBADITO che il Comune di Monterotondo Marittimo rimane vincolato, nella programmazione dei propri fabbisogni di personale, esclusivamente alla spesa potenziale massima per il personale, come determinata in propri precedenti atti nei seguenti importi:

1. il limite di spesa di personale media triennio 2011/2013 del Comune, ex art. 1 c. 557 L. n. 296/2006, è pari ad € 522.669,07 così come ricalcolato a seguito della relazione del Responsabile del Servizio GARU allegata a parte integrante e sostanziale della deliberazione della Giunta Esecutiva dell'Unione n. 89 del 02.12.2020, con cui è delineato un nuovo quadro complessivo delle capacità di spesa ed assunzionali di personale di ciascun Ente e del cd "Sistema Unione/Comuni";
2. il valore della spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, è pari ad € 64.172,00;

non rilevando più, quindi, il numero, la categoria e il profilo professionale delle assunzioni che si intende effettuare nell'Ente, così consentendo allo stesso di operare scelte organizzative potenzialmente meno rigide, orientate ad assicurare un rapporto tra spesa di personale/ numero dei dipendenti in servizio/popolazione, funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici declinati nei documenti di programmazione;

RICHIAMATA altresì la deliberazione n. 548/2019 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Veneto ove, in risposta ad un quesito di un Comune sulla portata applicativa delle Linee di indirizzo approvate con il citato Decreto Ministeriale 08 maggio 2018, si afferma:

1. *"omissis..... nella costruzione del PTFP l'Amministrazione dovrà tenere in debita evidenza l'incidenza delle programmate assunzioni sui livelli della spesa corrente. Ciò, al fine di verificare che la stessa sia effettivamente sostenibile nel quadro di derivante dall'osservanza degli equilibri di bilancio in quanto l'assunzione di personale, ed in particolare di quello a tempo indeterminato si traduce in una imputazione di spesa corrente che incide sul bilancio dell'ente fino alla cessazione del relativo rapporto di lavoro. In pratica, dunque, il PTFP dovrà necessariamente considerare se la spesa per il personale assumibile, nello stesso contemplata, possa essere sostenibile senza incidere negativamente sugli equilibri di bilancio dell'amministrazione. E ciò, anche in una prospettiva pluriennale";*
2. *"Concludendo, a parere di questa Sezione, il Comune di nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovrà necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la "dotazione" attuale tramite il PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle*



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

indicazioni sopra riportate, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna od esterna. L'istituto della mobilità, infatti, è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa; con lo scorrimento delle graduatorie, al contrario, si determinerebbe comunque una provvista aggiuntiva di risorse umane (in questo senso Cassazione sez. lavoro 12559/2017)";

RICHIAMATO il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (D.L. Crescita), convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, che ai primi cinque periodi del comma 2 dell'art. 33 recita: *“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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*”;

VISTI:

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, adottato in applicazione del comma 2 dell'art. 33 del D.L. Crescita;

- la circolare interministeriale sul citato DM attuativo dell'art. 33, comma 2, emanata con prot. n. 1374 A del 08.06.2020;

CONSIDERATO che dal complesso normativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. Crescita e successive disposizioni attuative, se ne ricava il sostanziale superamento del turnover per i soli Comuni e che, **per i soli fini relativi al calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni stessi**, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- Per spesa del personale deve intendersi la spesa complessiva impegnata al netto dell'IRAP; impegni di competenza relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- Per entrate correnti si intende la 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; aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- Sono individuate alla Tabella 1 dell'art. 4 del DM le fasce demografiche e le percentuali per ogni fascia del valore soglia con le seguenti indicazioni:



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- i Comuni virtuosi che si collocano al di sotto del valore soglia possono aumentare la spesa del personale a tempo indeterminato (in sostituzione dei limiti del turn-over), fino ad un importo del valore di incremento stabilito dalle percentuali di incremento massimo previste, negli anni che vanno dal 2020 al 2024 (Tabella 2 all'art. 5 del DM); se l'importo di incremento fosse inferiore al valore soglia, sono fatte salve le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020;
 - per il periodo 2020-2024, i Comuni virtuosi possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 dell'art. 5, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
 - i Comuni con meno di 5.000 ab. appartenenti alle Unioni potranno aggiungere, al valore derivante dal margine economico fornito dal calcolo per arrivare al valore soglia, in presenza pur sempre di un valore economico non sufficiente ad effettuare almeno un'assunzione, una spesa fino a 38.000,00 € non cumulabile negli anni e quindi non superabile, a condizione che l'assunzione, a valere su tali risorse aggiuntive attinte, sia subordinata all'obbligo del successivo comando presso l'Unione dei Comuni;
 - i Comuni mediamente virtuosi in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del medesimo DM non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
 - i Comuni la cui spesa del personale è superiore ai valori soglia devono prevedere un piano di rientro;
 - qualora il valore soglia sia inferiore a quello definito nella sua percentuale massima indicata nella tabella 3 dell'art. 6 del DM, i Comuni non virtuosi potranno assumere a tempo indeterminato, dall'anno 2020 fino all'anno 2025, tenuto conto del piano di rientro il cui obiettivo è quello di giungere alla percentuale stabilita dalla tabella 1 del DM (valore soglia), utilizzando tutte le leve di riduzione del numeratore e del denominatore del rapporto, ossia utilizzando sia la riduzione della spesa del personale (riduzione del personale a tempo indeterminato con una percentuale del turn-over anche inferiore al 100%, riduzione dei rapporti di lavoro flessibili, riduzione dei fondi decentrati, riduzioni dell'art.110 TUEL) fermo restando che il valore della spesa del personale complessiva non potrà essere superiore a quella rilevata nell'ultimo rendiconto, sia in termini di aumento delle entrate medie del triennio a scorrimento o di riduzione del FCDE;
 - qualora la percentuale dovesse essere superiore anche a quella rilevata nella tabella 3 del DM, oltre alle misure precedenti degli enti intermedi, i Comuni non virtuosi saranno obbligati ad operare la riduzione del turn-over al 30% a partire dall'anno 2025;
 - i parametri individuati dal DM possono essere aggiornati ogni cinque anni 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;
- Continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 (limite massimo della spesa di personale pari alla media delle medesime spese anni 2011/2013 o spesa massima pari a quella dell'anno 2008) e le disposizioni dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 in merito al limite massimo di spesa di personale con rapporto di lavoro flessibile, pari a quella dell'anno 2009;
 - Per espressa disposizione dell'art. 7 del DM, però, la maggior spesa per le assunzioni 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;

DATO ATTO che le disposizioni dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30.04.2019 (D.L. Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, del relativo Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" e della circolare interministeriale sul DM attuativo afferiscono alle sole assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni, nulla innovando rispetto alle previgenti regole sulle assunzioni a tempo determinato;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

CONSIDERATO che la programmazione delle assunzioni deve essere considerata in modo dinamico e flessibile, tanto più legata alle risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione così come espressamente disciplinato dal complesso delle norme sopra citate;

RILEVATO altresì che la materia è in continua evoluzione sia dal punto di vista legislativo che interpretativo: a tal proposito si rilevano importanti pareri e pronunce in merito alla possibilità di utilizzo dei cd "resti assunzionali" per gli enti virtuosi regolati al comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 (PARERE MEF-RGS PROT. 12454/2021 al Comune di Roma, Corte dei Conti della Sicilia con la deliberazione n. 61/2021/PAR), per effetto dei quali *"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"*;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

- n. 49 del 10.07.2020 e n. 70 del 09.10.2020 di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, la propria deliberazione n. 88 del 16.12.2020 di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e la propria deliberazione n. 7 del 20.01.2021;
- n. 95 del 01.12.2021, di adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, n. 17 del 17.02.2022, n. 58 del 21.05.2022 e n. 93 del 14.09.2022 di modifiche ed integrazioni al suddetto PTFP;

PRESO ATTO delle seguenti assunzioni di ruolo realizzatesi secondo le prescrizioni delle citate programmazioni:

- assunzione n. 2 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal mese di settembre 2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 30.12.2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico C1 dal mese di gennaio 2021;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 15.03.2022;
- assunzione n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo D1 dal 01.11.2022;
- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico C1 dal 15.11.2022;

DATO altresì **ATTO** che:

- in data 01.09.2022 è cessata n. 1 unità di Istruttore Amministrativo Cat. C per collocamento a riposo;
- in data 31.08.2022 un dipendente Istruttore Tecnico Cat. C ha presentato dimissioni volontarie dal servizio (assunte al prot. n. 5751/2022 del Comune) a far data dal 01.10.2022 (ultimo giorno di servizio il 30.09.2022), per presa servizio presso altra Amministrazione come vincitore di concorso pubblico dal 01.10.2022, e che il medesimo dipendente dimissionario usufruirà del diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso questa Amministrazione per l'arco temporale del periodo di prova stabilito dall'Ente di destinazione, ai sensi dell'art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018 e quindi fino al 31.03.2023;
- in data 31.10.2022 è cessato il rapporto di lavoro con n. 1 unità di Istruttore Amministrativo – Cat. C per dimissioni volontarie e contestuale assunzione nel profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 avvenuta il 01.11.2022 come sopra meglio indicato,

VISTE le risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione 2021 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 30.04.2022;

RILEVATO che dalle risultanze del suddetto rendiconto per quanto di interesse del presente atto, di cui al prospetto allegato alla propria citata deliberazione n. 58/2022 predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario del Comune, se ne ricavano la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2022 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 del DM;

RIBADITO che, dal combinato disposto delle norme di legge citate, delle recenti pronunce giurisprudenziali e parere della RGS e ad esito dei conteggi effettuati dal Settore Finanziario del Comune e dal Servizio GARU dell'Unione:

- a. l'incremento di spesa consentito in virtù dell'ultimo rendiconto di gestione (anno 2021) approvato con deliberazione C.C. n. 7/2022, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, è pari a complessivi €



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

150.652,10 autorizzati dal DM 17.03.2020 e NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; tale somma corrisponde alla percentuale del 33% della spesa di personale dell'anno 2018, al netto dell'Irap come calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del DM;

- b. il suddetto incremento e la percentuale da cui scaturisce inglobano il valore economico e la relativa percentuale dei precedenti anni 2020 e 2021 di cui alla tabella 2 del DM, come puntualmente chiarito dalla circolare interministeriale sul citato DM
- c. l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, deve consentire di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- d. l'effettiva incidenza delle assunzioni ad oggi realizzate, sulla capacità di incremento di spesa di personale rispetto alla corrispondente spesa 2018, considerando il costo base annuo (stipendio, indennità fisse e ricorrenti e oneri ma escluso Irap) di ogni posizione iniziale di categoria risulta quanto segue:
 - l'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 Istruttore Amministrativo C1 assunti nel 2020 incide su base annua per € 85.800,00;
 - l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico C1 nel 2021 incide su base annua per € 28.600,00;
 - l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo C1 assunto il 15.03.2022 è avvenuta in sostituzione di dipendente di ruolo cessato nel periodo 2020/2022 ma presente e conteggiato nella spesa di personale del 2018 e dell'anno corrente;
 - l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 dal 01.11.2022 incide su base annua per € 31.100,00;
 - l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico – Cat. C1 dal 15.11.2022 è in sostituzione dell'unità di personale di categoria C, profilo Amministrativo, cessata dal servizio in data 01.09.2022 per collocamento a riposo. L'assunzione è in sostituzione di personale dimissionario e dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità; non costituisce tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e 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;

SPESA TOTALE € 145.500,00 NON RILEVANTE ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dell'art. 7 del D.M. del 17.03.2020;

DATO ATTO che:

- l'intento delle norme vigenti per le assunzioni dei Comuni e meglio individuate nella presente deliberazione, è fondamentalmente quello di assicurare il contenimento della dinamica di crescita delle spese di personale, ancorate a parametri dinamici della parte di entrata e al parametro fisso della spesa sostenuta dal Comune nell'anno 2018 a medesimo titolo;
- dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale del bilancio 2022/2024 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata) e del predisponendo bilancio 2023/2025, confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- per il Comune si profila quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 5.152,10 (pari ad € 150.652,10 – € 145.500,00), valore che consente alla previsione di spesa per ciascuna annualità del periodo 2022/2024 di non oltrepassare il valore del 2018;
- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;
- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2022/2024 e nel predisponendo bilancio triennale 2023/2025 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di preventivare il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;

DATO ATTO che al 31.12.2022, giusta propria deliberazione n. 95/2021 è in scadenza il comando temporaneo a tempo pieno al Settore "Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici", della dipendente del Comune di Massa Marittima, Arch. Assuntina Messina, Funzionario Tecnico – Cat. D3, posiz. Ec. 4, in sostituzione del dipendente del Comune di Monterotondo Marittimo Ing. Antonio Guerrini, assegnato all'Unione nell'ambito della gestione associata Urbanistica/Ambiente, giusta propria deliberazione n. 89 del 17.11.2021, con la quale viene confermata l'assegnazione temporanea in posizione di comando del medesimo dipendente al Servizio associato Urbanistica-Ambiente dell'Unione, con decorrenza dalla data del 01 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022;

RILEVATO che da una attenta ricognizione all'interno dell'Ente per l'anno 2023 e ss. è emersa l'esigenza di continuare ad assicurare la parziale sostituzione del personale a tempo indeterminato cessato nel 2022 e la necessità di costituire un rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore "Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici", dato che nell'organico dell'Ente non sono presenti dipendenti di cat. D in possesso di adeguate e specifiche professionalità tecniche e non vi sono ulteriori rapporti di lavoro della medesima fattispecie;

RICHIAMATO l'art. 22 del regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, come modificato per effetto della delibera della Giunta Comunale n. 32 del 03.04.2019, a mente del quale *"1. Il Sindaco, previa verifica dell'assenza o della non disponibilità di personale di categoria professionale D, in possesso di adeguate professionalità nei ruoli dell'Ente, può conferire ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, incarichi di Responsabile di Settore/Area con contratto a tempo determinato per la direzione di Settore/Area, a copertura di posti vacanti in dotazione organica, per una durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco. 2. La nomina è effettuata nel rispetto della seguente procedura: - selezione mediante procedure ad evidenza pubblica nella forma di selezioni per colloquio e curricula, ispirate ai principi di trasparenza e ragionevolezza. - Stipula del contratto di lavoro individuale; -Decreto sindacale di nomina; 3. Il Sindaco successivo, con proprio decreto adottato sentito il Segretario, può confermare l'incarico a tempo determinato. La durata del contratto originario e dei successivi rinnovi non può eccedere i 6 anni, trascorsi i quali è necessaria una nuova selezione."*

DATO altresì **ATTO** che le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL, giusta la previsione di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 come riformulato dall'art. 16 comma 1 quater del D.L. n.113/2016, sono escluse dal campo di applicazione della medesima norma e dunque non soggette al contingentamento entro il limite di spesa di personale a tempo determinato dell'anno 2009;

RITENUTO:

- dover adottare il documento di programmazione delle assunzioni di personale per il periodo 2023/2025, contenendo le spese di personale a tempo indeterminato entro gli spazi assunzionali derivanti dai conteggi conseguenti al Rendiconto di gestione ultimo approvato (2021), contenendo le spese per personale a tempo determinato entro il limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 e nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- sussistenti le condizioni finanziarie ed economiche del Comune per limitare la sostituzione del personale di ruolo cessato per il 2022;
- che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati ma conteggiati nella spesa di personale dal 2018 all'anno corrente non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

RITENUTO pertanto necessario dover prevedere per il periodo 2023/2025 il seguente programma delle assunzioni:

ANNO 2023

- a. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico – Cat. C. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è programmata in sostituzione di personale Istruttore Tecnico di Cat. C, cessato il 01.10.2022, per essere risultato vincitrice di concorso pubblico presso altra P.A. e pertanto con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso il Comune per l'arco temporale del periodo di prova stabilito dall'Ente di destinazione, ai sensi dell'art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018 (6 mesi); l'assunzione è dunque prevista non prima del mese aprile 2023 e solo in ipotesi di mancato rientro dell'unità di personale dimissionaria, ovvero da data anteriore certa di mancato rientro. Dunque costituisce sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni come sopra specificato e 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 ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17.03.2020;
- b. conferma dell'assegnazione temporanea in posizione di comando del dipendente Funzionario Tecnico – Cat. D, percorso D3/D7, posizione economica 5 Ing. Antonio Guerrini, al Servizio associato Urbanistica-Ambiente dell'Unione, con decorrenza dalla data del 01 gennaio 2023 fino al 30 giugno 2024;
- c. costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici a decorrere dal 01 gennaio 2023 e per un periodo di 3 anni;

ANNI 2024/2025

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2022 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie, anche verificatesi a seguito di cessazioni di personale negli anni 2023/2025, ad oggi non prevedibili. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

VISTO che l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, successivamente modificato ed integrato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e ulteriormente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce, per quanto di interesse del presente atto:

ai commi 1 e 2:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) omissis;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

d) *omissis;*

e) *omissis;*

f) *omissis;*

g) *omissis.*

VISTI:

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24.06.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30.06.2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209 del 7/9/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

RILEVATO che il D.M. n. 132/2022:

- articola il PIAO in Sezioni e relative sottosezioni, tra le quali è disciplinata all'art. 4 la SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE e UMANO e la sottosezione c) Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

- all'art. 6 prevede semplificazioni del PIAO per gli Enti con meno di 50 dipendenti, limitando per quanto attiene la programmazione del fabbisogno di personale all'osservanza dell'art. 4, comma 1 lett. c) n. 2 "la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni";

- all'art. 7, comma 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data..... Omissis";

- all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

CONSIDERATO che per questo Ente si profila quindi la necessità di adottare il PIAO 2023/2025 semplificato entro il mese di gennaio 2023 o, in ipotesi di differimento disposto per legge, entro i successivi 30gg. dall'adozione del bilancio triennale 2023/2025 e che tale documento rappresenterà un nuovo metodo di programmazione ed un "raccoglitore" di vari adempimenti e strumenti programmatori ormai consolidatisi nella gestione ordinaria dell'attività amministrativa, costituendo quindi un'assoluta novità per la quale non vi sono ancora chiare e precise indicazioni in ordine alle procedure che dovranno regolare l'adozione, l'integrazione e le modifiche che si renderanno necessarie per i singoli argomenti trattati e disciplinati proprio dal PIAO, considerando poi un'evidente disallineamento temporale tra i termini di adozione normativi dello stesso (successivo al DUP e al bilancio di previsione) e quelli "naturali" della programmazione del fabbisogno di personale che invece deve anticipare gli strumenti di programmazione economico/finanziaria e degli obiettivi dell'Amministrazione o comunque essere adottata in contemporanea ed addirittura essere nei medesimi riproposta (tanto che costituisce, per legge, una componente specifica della SEO del DUP);



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

RITENUTO dunque dover, in questa fase ancora transitoria, programmare i fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, salvo poi far confluire i contenuti della presente deliberazione nella relativa sottosezione c) della Sezione III del futuro PIAO 2023/2025;

RILEVATO che:

- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico- Cat. C di cui alla lett. a) programmata per l'anno 2023 è pari a quella del dipendente cessato per dimissioni volontarie dal 01.10.2022 ed è prevista in sostituzione del medesimo e solo in ipotesi di mancato rientro decorso il periodo di 6 mesi (quindi dal mese di aprile 2023), ovvero da data anteriore certa di mancato rientro, ex art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 nel bilancio pluriennale 2022/2024 e nel predisponendo bilancio previsionale 2023/2025;
- la spesa per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore “Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici” è pari a quella risparmiata dall’Ente per il proprio dipendente Ing. Antonio Guerrini, confermato in assegnazione temporanea all’Unione nell’ambito della gestione associata Urbanistica/Ambiente fino al 30.06.2024 e dal medesimo Ente assegnatario rimborsata;
- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

RITENUTO necessario demandare al Servizio GARU dell’Unione di attivare una procedura selettiva per l’individuazione del soggetto cui conferire l’incarico a tempo determinato ex art. 110, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici, attenendosi in particolare alle seguenti direttive:

- a) adozione ed emanazione di apposito avviso di procedura selettiva, con valutazione dei candidati in termini di spessore culturale e formativo, nonché di esperienze lavorative e/o professionali, con particolare apprezzamento riservato alle esperienze maturate presso Enti Locali e più in particolare per quelle attività caratterizzanti il posto oggetto dell’incarico. Alla valutazione dei curricula formativi e professionali e dei titoli valutabili presentati dai candidati provvederà apposito nucleo valutativo composto da due membri esperti in materia, nominati dal Sindaco; il nucleo valutativo evidenzierà poi una rosa di candidati ritenuti idonei a ricoprire il posto oggetto della selezione, da sottoporre a colloquio con il Sindaco;
- b) i candidati devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - Requisiti oggettivi per l’accesso al pubblico impiego:
 - Laurea di Primo livello appartenente alle seguenti classi di cui al D.M. 509/1999: Scienze dell’architettura e dell’ingegneria edile (4), oppure Ingegneria civile e ambientale (8) oppure:
Diploma di Laurea in: “Ingegneria edile” o “Ingegneria civile” o “Architettura” o “Ingegneria edile – Architettura” ed equipollenti, conseguito in base all’ordinamento previgente a quello introdotto dal D.M. 509/1999 o equivalente Laurea specialistica o magistrale equiparate ai suddetti Diplomi di Laurea, ai sensi del D.M. 09.07.2009;
 - Abilitazione all’esercizio della professione di Ingegnere (Sezione A dell’Albo degli Ingegneri nei settori dell’Ingegneria Civile e Ambientale) o di Architetto (Sezione A dell’Albo degli Architetti);
 - Patente di guida Cat. B o superiore;
 - Esperienza professionale di almeno cinque anni, anche non continuativi presso Enti Locali nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico/Funziionario Tecnico, Cat. D del CCNL del personale non dirigente Comparto Funzioni Locali oppure attività lavorativa prestata per almeno 5 anni in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con mansioni ascrivibili al profilo oggetto della selezione oppure attività libero professionale esercitata per almeno 5 anni;
- c) pubblicazione dell’avviso e coincidente termine di presentazione delle domande di partecipazione di 15gg. consecutivi; diffusione sui siti internet dell’Unione e del Comune;

CONSIDERATO che:



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

- con propria deliberazione n. 79 del 18.11.2020 è stato approvato l'accordo sottoscritto in data 08.10.2020 tra i rappresentanti legali dell'Unione, dei Comuni e delle parti sindacali, con cui sono definiti criteri e modalità per l'iniziale assegnazione temporanea in comando all'Unione di dipendenti dei Comuni per l'esercizio di funzioni comunali associate e disposto il comando al Servizio associato Urbanistica-Ambiente-Catasto Boschi dell'Unione, del proprio dipendente Istruttore Tecnico – Cat. C1 Geom. Aurelio Turini;
- con propria deliberazione n. 89 del 17.11.2021 è stato approvato un successivo accordo sottoscritto il 05.11.2021 tra i rappresentanti legali dell'Unione, dei Comuni e delle parti sindacali di disciplina delle modalità e dei criteri per il trasferimento all'Unione di dipendenti dei Comuni per l'esercizio di funzioni comunali associate e definiti i criteri e quantificati importi di risorse economiche che i Comuni devono destinare all'Unione a finanziamento delle voci retributive del salario accessorio del personale trasferito/assegnato in comando o utilizzo parziale all'Unione;

RILEVATO, in virtù delle disposizioni di legge e contrattuali collettive vigenti in materia di trasferimento di funzioni e relativo personale ad Enti Locali, del citato accordo del 05.11.2021 e, da ultimo, delle norme contenute nel ROUS dell'Unione in merito, dover disporre il trasferimento dalla data del 01 gennaio 2023 al Servizio associato Urbanistica-Ambiente-Catasto Boschi dell'Unione, del proprio dipendente Istruttore Tecnico – Cat. C1 Geom. Aurelio Turini, in precedenza assegnato in posizione di comando e rientrato in servizio nel mese di novembre del corrente;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei conti, conservato agli atti;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio GARU e dalla Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n° 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi dai presenti per alzata di mano

DELIBERA

1) DI CONFERMARE tutta la narrativa in premessa, approvandola ad ogni effetto;

2) DI CONFERMARE che dal prospetto allegato a parte integrante e sostanziale alla propria deliberazione n. 58/2022, predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario del Comune, in virtù delle risultanze dell'ultimo rendiconto della gestione approvato per l'esercizio finanziario 2021, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 30.04.2022 se ne ricava:

- la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM 17.03.2020, la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile nell'anno 2022 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 dello stesso DM;
- che per il Comune la spesa consolidata anno 2018 è incrementabile con nuove assunzioni di spazi occupazionali pari ad € 150.652,10 (comprensivi degli spazi anni 2020 e 2021), corrispondente alla percentuale del 33% (Tab. 2 D.M. e secondo capoverso punto 1.4 della relativa circolare esplicativa);
- che dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2022/204 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione di stanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- per il Comune si conferma quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di € 5.152,10 (pari ad € 150.652,10 – € 145.500,00), valore che consente alla previsione di spesa del 2023, come da attuale bilancio di previsione 2022/2024 e dal predisponendo bilancio previsionale 2023/2025, di non oltrepassare il valore del 2018;

3) DI DARE altresì **ATTO** che:

- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;

- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2022/2024 e nel predisponendo bilancio triennale previsionale 2023/2025 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di preventivare il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati nel periodo 2020/2022 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018 e dell'anno corrente, non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);

4) DI ADOTTARE per il periodo 2023/2025 il seguente programma delle assunzioni:

ANNO 2023

- a. assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico – Cat. C. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale. L'assunzione è programmata in sostituzione di personale Istruttore Tecnico di Cat. C, cessato il 01.10.2022, per essere risultato vincitrice di concorso pubblico presso altra P.A. e pertanto con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso il Comune per l'arco temporale del periodo di prova stabilito dall'Ente di destinazione, ai sensi dell'art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018 (6 mesi); l'assunzione è dunque prevista non prima del mese aprile 2023 e solo in ipotesi di mancato rientro dell'unità di personale dimissionaria, ovvero da data anteriore certa di mancato rientro. Dunque costituisce sostituzione senza soluzione di continuità e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni come sopra specificato e 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 ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17.03.2020;
- b. conferma dell'assegnazione temporanea in posizione di comando del dipendente Funzionario Tecnico – Cat. D, percorso D3/D7, posizione economica 5 Ing. Antonio Guerrini, al Servizio associato Urbanistica-Ambiente dell'Unione, con decorrenza dalla data del 01 gennaio 2023 fino al 30 giugno 2024;
- c. costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici a decorrere dal 01 gennaio 2023 e per un periodo di 3 anni;
- d. trasferimento dalla data del 01 gennaio 2023 al Servizio associato Urbanistica-Ambiente-Catasto Boschi dell'Unione, del proprio dipendente Istruttore Tecnico – Cat. C1 Geom. Aurelio Turini, in precedenza assegnato in posizione di comando e rientrato in servizio nel mese di novembre del corrente;

ANNI 2024/2025

Non sono al momento prevedibili assunzioni nel limite del valore soglia

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2022 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie, anche verificatesi a seguito di cessazioni di personale negli anni 2023/2025, ad oggi non prevedibili. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale;

5) DI DARE ATTO che:

- la spesa per l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico – Cat. C di cui alla lett. a) programmata per l'anno 2023 è inferiore a quella del dipendente cessato per dimissioni volontarie dal 01.10.2022 ed è prevista



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

in sostituzione del medesimo e solo in ipotesi di mancato rientro decorso il periodo di 6 mesi (quindi dal mese di aprile 2023), ovvero da data anteriore certa di mancato rientro, ex art. 20, comma 10 del CCNL 2016/2018; tale spesa risulta finanziata ai capitoli di bilancio del personale del Settore 1 del bilancio pluriennale 2022/2024;

- la spesa per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore “Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici” è pari a quella risparmiata dall’Ente per il proprio dipendente Ing. Antonio Guerrini, confermato in assegnazione temporanea all’Unione nell’ambito della gestione associata Urbanistica/Ambiente fino al 30.06.2024 e dal medesimo Ente assegnatario rimborsata;
- le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del TUEL, giusta la previsione di cui all’art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 come riformulato dall’art. 16 comma 1 quater del D.L. n.113/2016, sono escluse dal campo di applicazione della medesima norma e dunque non soggette al contingentamento entro il limite di spesa di personale a tempo determinato dell’anno 2009;
- le suddette spese non comportano il superamento del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

6) DI DISPORRE, in questa fase ancora transitoria relativamente al PIAO, che la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 oggetto della presente deliberazione, confluisca nella relativa sottosezione c) della Sezione III del futuro PIAO 2023/2025, per le motivazioni come meglio argomentate in parte narrativa;

7) DI INCARICARE il Servizio GARU dell’Unione della predisposizione di tutti gli atti conseguenti alle previsioni del precedente punto n. 4 ed impartire le seguenti direttive per l’attivazione della procedura selettiva di individuazione del soggetto cui il Sindaco potrà conferire l’incarico a tempo determinato ex art. 110, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore Pianificazione Uso ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici:

- a) adozione ed emanazione di apposito avviso di procedura selettiva, con valutazione dei candidati in termini di spessore culturale e formativo, nonché di esperienze lavorative e/o professionali, con particolare apprezzamento riservato alle esperienze maturate presso Enti Locali e più in particolare per quelle attività caratterizzanti il posto oggetto dell’incarico. Alla valutazione dei curricula formativi e professionali e dei titoli valutabili presentati dai candidati provvederà apposito nucleo valutativo composto da due membri esperti in materia, nominati dal Sindaco; il nucleo valutativo evidenzierà poi una rosa di candidati ritenuti idonei a ricoprire il posto oggetto della selezione, da sottoporre a colloquio con il Sindaco;
- b) i candidati devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - Requisiti oggettivi per l’accesso al pubblico impiego:
 - Laurea di Primo livello appartenente alle seguenti classi di cui al D.M. 509/1999: Scienze dell’architettura e dell’ingegneria edile (4), oppure Ingegneria civile e ambientale (8)
Oppure:
Diploma di Laurea in: “Ingegneria edile” o “Ingegneria civile” o “Architettura” o “Ingegneria edile – Architettura” ed equipollenti, conseguito in base all’ordinamento previgente a quello introdotto dal D.M. 509/1999 o equivalente Laurea specialistica o magistrale equiparate ai suddetti Diplomi di Laurea, ai sensi del D.M. 09.07.2009;
 - Abilitazione all’esercizio della professione di Ingegnere (Sezione A dell’Albo degli Ingegneri nei settori dell’Ingegneria Civile e Ambientale) o di Architetto (Sezione A dell’Albo degli Architetti);
 - Patente di guida Cat. B o superiore;
 - Esperienza professionale di almeno cinque anni, anche non continuativi presso Enti Locali nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico/Funziario Tecnico, Cat. D del CCNL del personale non dirigente Comparto Funzioni Locali oppure attività lavorativa prestata per almeno 5 anni in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con mansioni ascrivibili al profilo oggetto della selezione oppure attività libero professionale esercitata per almeno 5 anni;
- c) pubblicazione dell’avviso e coincidente termine di presentazione delle domande di partecipazione di 15gg. consecutivi; diffusione sui siti internet dell’Unione e del Comune;



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

8) DI DICHIARARE, con voti unanimi favorevoli, legalmente resi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL D. LGS. N. 267 DEL 18.08.2000

**OGGETTO:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2023/2025**

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere:

Favorevole

Data, 25-11-22

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Puntarello Emiliano

Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** esprime parere:

Favorevole

IMPEGNO O ACCERTAMENTO N.

Data, 28-11-22

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
BODDI ALESSANDRA



COMUNE DI MONTEROTONDO MARITTIMO

PROVINCIA DI GROSSETO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto digitalmente

Il SINDACO
GIACOMO TERMINE

Il Segretario Comunale
Rubolino Dott. Giovanni

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, di cui alla Legge 18/06/2009 n. 69, art. 32, comma 1 per quindici giorni consecutivi.

Viene data contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari con elenco N. di protocollo.

Li,

IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni

ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERA E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 30-11-2022

- immediatamente eseguibile ex art.134, comma 4 D.LGS. N. 267 del 18/08/2000.

Li,

IL SEGRETARIO
Rubolino Dott. Giovanni