



CITTA' di FABRIANO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

TRIENNIO 2021-2023

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il presente piano, relativo al periodo 2021-2023, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con deliberazione di G.C. n. 205 del 22/12/2020, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate, nel rispetto dell'attuale quadro legislativo e dei vigenti vincoli e limiti alle spese di personale.

1. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE.

1.1. Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

L'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di stabilità interno, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanzia pubblica, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis, ed in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui al citato art. 76 comma 4; infine il comma 557-quater, stabilisce, per il contenimento delle spese di personale, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

1.2. Le vigenti facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019.

L'articolo 33, comma 2, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over (*cfr. art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con Legge 11/08/2014 n. 114*) e l'introduzione di un sistema, maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In data 17 marzo 2020 il Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 e recante le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato

dei comuni, con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

La Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione UGM_FP 1374 dell'8/06/2020 esplicativa sul D.M. attuativo dell'art.33, comma 2, del Decreto-legge n.34/2019 in materia di assunzioni di personale, ha chiarito aspetti relativi al nuovo regime delle capacità assunzionali previsto dal citato art. 33, comma 2. In particolare, nella Circolare viene evidenziato, tra l'altro, quanto segue:

- i comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, **fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell'Ente**;
- i valori percentuali riportati nella Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Inoltre, sulla base del nuovo principio della sostenibilità finanziaria si possono effettuare assunzioni di personale dirigenziale e non dirigenziale, a tempo indeterminato - senza necessità di alcuna particolare suddivisione di budget assunzionale tra le une e le altre categorie ma tali spese devono essere contenute entro un tetto di spesa di personale complessiva "sostenibile finanziariamente" a Bilancio in relazione alle entrate.

La Corte dei Conti Sez. Contr. Lombardia ha evidenziato in diverse occasioni (*cfr., deliberazioni 74/2020/PAR del 29 maggio 2020, 93/2020/PAR del 30 luglio 2020, 112/2020/PAR del 10 settembre 2020, 134 /2020/PAR del 07/10/2020*), che le nuove disposizioni normative, improntate alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale dei comuni, segnano una discontinuità con la precedente disciplina limitativa delle assunzioni basata sui tetti di spesa e sulla limitazione del cosiddetto turn-over, e che perciò la Sezione ritiene incompatibile con una generalizzata trasposizione nel nuovo quadro normativo delle precedenti eccezioni ai suddetti vincoli. Anche il tenore letterale delle nuove disposizioni, che si riferiscono alle «assunzioni di personale a tempo indeterminato» senz'altra specificazione, e si esprimono in termini di «spesa complessiva per tutto il personale dipendente», non pare lasciare spazio a eccezioni non espressamente enunciate;

La suddetta Sezione ritiene che dal nuovo quadro normativo emerge che, per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il *turnover* per l'anno in corso, ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite

dal decreto-legge n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 altra nota di aggiornamento riguarda il rapporto tra le azioni di mobilità del personale tra le pubbliche amministrazioni e l'impiego della capacità assunzionale; al riguardo la neutralità della mobilità volontaria è stata prevista dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004 e dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, e tali disposizioni non sono state abrogate, ma sul punto è intervenuta la Corte dei Conti sez. contr. Lombardia, n. 74/2020/PAR e la Corte dei Conti dell'Emilia Romagna n. 32/2020, sostenendo che sulla base del nuovo criterio *“della sostenibilità finanziaria della spesa del personale”* non *“appare utilmente richiamabile”* la c.d. neutralità della mobilità del personale e ciò con riferimento a tutti gli enti, visto che essa incide comunque in aumento o in diminuzione della spesa.

Pertanto, le cessazioni di personale per mobilità, costituiscono una minor spesa, ed un *“risparmio”* sul Bilancio dell'Ente, esattamente come le cessazioni di personale conseguenti ad altre cause (dimissioni ordinarie, pensionamenti, decessi, ecc.) di cui avvalersi ai fini assunzionali; così come una assunzione effettuata tramite procedura di mobilità, costituisce per il Bilancio comunale una *“nuova spesa”*, esattamente come quella derivante da qualsiasi altra assunzione effettuata con altra modalità di reclutamento (scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica propria o di altro Ente, concorso pubblico, stabilizzazione di personale precario, ed altro).

1.3 Definizione facoltà assunzionali nel 2021

Come già indicato al precedente punto 1.2., l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

Il suddetto art. 33 comma 2 e l'articolo 2 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, nell'individuare il documento contabile ufficiale da cui trarre i dati necessari per la verifica dei valori soglia fanno **riferimento all'ultimo rendiconto approvato.**

L'articolo 227 comma 2 del d.lgs 267 / 2000 stabilisce che il rendiconto della gestione di un anno va approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Conseguentemente all'inizio dell'anno gestionale l'ultimo rendiconto approvato non è quello dell'anno precedente, ma piuttosto quello del secondo anno precedente.

Al primo maggio di ogni anno l'ultimo rendiconto approvato cambia e diventa quello dell'anno precedente.

La programmazione del fabbisogno del personale, invece, ha valenza triennale e riguarda ciascun anno solare dal 1 gennaio al 31 dicembre.

Dal 1 gennaio al 30 aprile (salvo proroghe dei termini di legge) le facoltà assunzionali fanno riferimento ai dati del rendiconto del secondo anno precedente, mentre dal 1 maggio le medesime facoltà assunzionali vanno ricalcolate sulla base dei dati del rendiconto dell'anno precedente, con la conseguenza che se detti dati sono peggiorativi, il piano del fabbisogno andrà aggiornato agli stessi eliminando delle coperture in precedenza previste.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, l'unica strada percorribile per evitare stravolgimenti improvvisi delle politiche assunzionali è quello di cercare di prevedere, per quanto possibile, gli andamenti della spesa di personale anche nell'anno successivo a quello in corso monitorando le possibili, anche se non certe, cessazioni, verificando l'impatto a regime di ogni assunzione; tuttavia il monitoraggio costante della spesa del personale e le valutazioni circa la determinazione del loro futuro andamento non sarà sufficiente, in quanto al fine delle rapporto e delle facoltà assunzionali sono determinanti anche le entrate correnti.

In riferimento alla Tabella 1 del Decreto attuativo del 17/03/2020 il comune di Fabriano si colloca nella fascia demografica che va dai 10.000 a 59.999 abitanti e quindi il primo valore soglia, come risultante dalla tabella 1, è del 27%, mentre il secondo valore soglia, come risultante dalla tabella 3, è del 31%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Fabriano rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2019 e alla media delle entrate correnti del triennio 2017-2019, il rapporto è pari a **25,99%**

ENTRATE CORRENTI				
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, relativo all'ultima annualità considerata, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso				
	2017	2018	2019	MEDIA
ENTRATA TIT.1	18.642.851,24	17.731.631,48	18.448.152,57	18.274.211,76
ENTRATA TIT.2	4.814.356,78	4.441.998,97	4.423.234,14	4.559.863,30
ENTRATA TIT.3	3.679.858,48	4.429.412,03	3.994.966,68	4.034.745,73
TOTALE	27.137.066,50	26.603.042,48	26.866.353,39	26.868.820,79
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FDCE) - Bilancio 2019 (parte corrente) assestato cap. 2002.19.996				1.959.308,00
(a) - Media entrate correnti al netto del FCDE				24.909.512,79
(b) - SPESA DI PERSONALE ANNO 2019 al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (Macroaggregato 1)				6.474.284,35

(c) -INCIDENZA SPESA DI PERSONALE CONSUNTIVO 2019 SU MEDIA ENTRATE CORRENTI (B/A)	25,99%
(d) - SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE PER FASCIA DEMOGRAFICA (da 10.000 a 59.999 abitanti)	27%
(e)- Limite massimo spesa di personale applicando VALORE SOGLIA 27% su media entrate correnti al netto FCDE	6.725.568,45
Differenza tra valore soglia e spesa di personale 2019 (e – b)	€ 251.284,10.

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale che per l'anno 2021 è pari al 16 %, per l'anno 2022 al 19% e per l'anno 2023 al 21%, **fermo restando il rispetto del valore soglia:**

	2021	2022	2023
(f) - Percentuale massima di incremento annuo della spesa di personale per enti virtuosi - art. 5 DPCM 17/03/2020 (rispetto alla spesa 2018)	16%	19%	21%
(g) - Spesa di personale anno 2018 (art. 5 DPCM 17/03/2020)- Macroaggregato 1	6.562.791,59	6.562.791,59	6.562.791,59
(h) Incremento massimo di spesa di personale (f x g)	1.050.046,65	1.246.930,40	1.378.186,23
(i) - Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (g + h)	7.612.838,24	7.809.721,99	7.940.977,82
(l) - LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE -minor valore tra (i) e (e)	6.725.568,45	6.725.568,45	6.725.568,45

Nel caso del Comune di Fabriano il limite massimo di spesa annuale **(l)** risulta inferiore all'incremento massimo consentito dall'art. 5 comma 1 del DPCM del 17/03/2020 **(i)**. Di conseguenza il limite massimo di spesa di personale per l'anno 2021, pari a € 6.725.568,45, **non può essere derogato**, e quindi superato con le facoltà assunzionali residue dei 5 anni (ovvero i resti assunzionali, determinatesi in applicazioni delle regole basate sul turn-over 2015/2019 su cessazioni 2014/2019), in quanto deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, il limite massimo di spesa di personale (art. 5 comma 2 DPCM 17/03/2020) per l'anno 2021, nelle more di approvazione del rendiconto 2020, è pari a **6.725.568,45**.

Sulla base di quanto sopra riportato non risulta, pertanto, necessario procedere all'individuazione delle facoltà assunzionali residue calcolate sul turn-over in quanto per il Comune di Fabriano non è possibile avvalersi della deroga della crescita annua della spesa di personale di cui all'art. 5 del Decreto attuativo.

1.4 - I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI

Il valore da imputare per ogni assunzione va determinato in relazione al trattamento economico che deve essere attribuito al neo assunto e ai contributi obbligatori connessi a detto trattamento, senza computare l'IRAP in quanto l'incidenza della spesa di personale è calcolata con il solo macroaggregato 01, che non comprende l'IRAP. Nei trattamenti economici da considerare vi sono tutti quelli che vengono finanziati direttamente dai capitoli del bilancio, nel senso che non sono finanziati dal fondo risorse decentrate.

Infatti all'assunzione a tempo indeterminato non consegue automaticamente un incremento del fondo risorse decentrate e quindi una maggiore spesa per trattamento accessorio, in quanto, per converso, la cessazione dal servizio non comporta un risparmio di spesa per trattamento accessorio, in quanto non vi è più alcun obbligo di ridurre il fondo.

La possibilità di incrementare il fondo risorse decentrate si ha solo quando la dotazione complessiva del personale a tempo indeterminato è superiore a quella esistente al 31 dicembre 2018. Solo in tal caso, infatti, per ogni unità assunta oltre la dotazione al 31 dicembre 2018 potrebbe essere possibile, se sussistono anche le altre condizioni previste dal CCNL, incrementare il fondo limitatamente alla quota che è necessaria per mantenere il valore medio di trattamento accessorio che esisteva nel 2018.

Pertanto la medesima quota di accessorio sarà imputata alle facoltà assunzionali solo quando l'assunzione comporta il superamento del numero di unità di ruolo che esistevano al 31 dicembre 2018 e solo se, per effetto di detto superamento, viene effettivamente incrementato il fondo risorse decentrate.

Il personale di ruolo al 31 dicembre 2018 del comune di Fabriano era di 175 unità e quindi fino a quando la dotazione di personale rimane al di sotto di tale limite nessun incremento è possibile.

Personale dipendente non dirigente

CAT.	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, I.V.C. ind. qualif.,elem. Perequat))	Oneri riflessi (esclusa IRAP) - 30,%	Totale
A1	19.061,74	5.718,52	€ 24.780,26
B1	20.106,96	6.032,09	€ 26.139,05
B3	21.129,72	6.338,92	€ 27.468,64
C	22.521,84	6.756,55	€ 29.278,39
C agente PL	23.632,68	7.089,80	€ 30.722,48
D	24.435,24	7.330,57	€ 31.765,81
D ufficiale PL	25.546,08	7.663,82	€ 33.209,90

Personale dirigente – CCNL 2016-2018 del 17/12/2020

CATEGORIA	Retribuz. fondam. Annuo	Oneri riflessi 30%	Totale generale
DIR	45.563,93	13.669,18	€ 59.233,11

1.5 DISCIPLINE PARTICOLARI:

Personale appartenente alle categorie protette

La **Legge n. 68/1999** recante *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* prevede l’obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc., con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all’art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre “categorie riservatarie” (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all’art. 18 della medesima legge, pari all’1% - procedendo a ripianare le eventuali “scoperture” che si dovessero verificare nel tempo;

Le spese sostenute per l’assunzione di soggetti rientranti nelle categorie protette vanno escluse dall’ammontare della spesa per il personale ai fini del rispetto del vincolo imposto dall’art. 1 c. 557 Legge 96/2006 a condizione che vengano effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d’obbligo o quota di riserva (cfr. *Sezione controllo Sicilia deliberazione n. 40/PAR/2014, Sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 15/PAR/2013, Sezione controllo Umbria, deliberazione*). Tali spese **non** vanno però escluse dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all’interno della “spesa complessiva per tutto il personale dipendente” il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall’articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68» (Cfr. *Corte dei Conti Lombardia deliberazione 134/2020/PA*).

PERSONALE IN STAFF SINDACO/ASSESSORI AI SENSI DELL’ART. 90 DEL TUEL

L’art. 90 del D. L.gs. 267/2000 dispone al comma 1 che il Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta Comunale o degli Assessori comunali per lo svolgimento delle funzioni di indirizzo e controllo attribuite a tali organi dalla legge;

Secondo la consolidata giurisprudenza, la previsione di assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 90 TUEL (vedasi C.C. sez. giur. Lombardia 292/2015 e sez. giur. Puglia, n. 208/2013):

- *“costituisce un portato del principio di separazione tra politica e amministrazione, rispondendo alla finalità di assicurare agli Organi titolari della specifica funzione di “direzione politica” di potersi avvalere di uffici posti alle proprie dirette dipendenze sotto il profilo funzionale e, per tale via, di poter disporre, al fine di supportare il concreto “esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo” di loro esclusiva spettanza, di personale diretto in prima persona, senza il tramite dell’apparato gerarchico amministrativo, che ad essi direttamente risponda nell’ambito di un rapporto instaurato in base all’intuito personale”;*
- *“il personale in staff ai sensi dell’articolo 90 può svolgere esclusivamente funzioni di supporto all’attività di indirizzo e di controllo, alle dirette dipendenze dell’organo politico, al fine di evitare qualunque sovrapposizione con le funzioni gestionali ed istituzionali”;*

- *“il carattere fiduciario è sostenuto dalla specializzazione valutata in relazione alle funzioni da svolgere tenendo conto della declaratoria delle funzioni previste da ogni qualifica funzionale nel CCNL e dai titoli previsti dallo stesso contratto per l’accesso dall’esterno”.*

Con delibera di Giunta Comunale n. 29 del 09/03/2021, ai sensi dell’art. 8/3 del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi è stato costituito l’ufficio di supporto agli organi di direzione politica del Comune (Sindaco e Giunta) stabilendo che il suddetto ufficio sia composto da una professionalità esterna all’ente inquadrabile nella figura di Funzionario – Cat. D posizione economica D1 del vigente CCNL assunta con contratto di lavoro a tempo determinato in quanto è stato ritenuto più funzionale alle esigenze in termini di flessibilità della prestazione lavorativa caratterizzata dalla necessità di assolvere ad esigenze non standardizzabili in ordine ai compiti e impegni istituzionali dell’organo di vertice, professionalità che al momento non è possibile rinvenire all’interno dell’Ente senza creare pregiudizio al funzionamento istituzionale degli altri servizi.

1.6 - Limite di spesa per il lavoro flessibile

A termini dell’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*.

L’art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile, ex art. 36 del D.Lgs. 165/2001, non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell’anno 2009.

Gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato conferiti ai sensi dell’art. 110 comma 1 del decreto legislativo n. 267 del 2000 sono esclusi dal tetto di spesa per il lavoro di cui al punto precedente sulla base della modifica operata dall’art. 16 comma 1-quater del D.L. n. 113, convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 che testualmente recita: *“All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l’ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.*

L’art. 50 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018 dispone che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.”(omissis....) Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell’assunzione”.*

La Corte dei Conti – Sezione Autonomie con deliberazione n. 12/2017 del 15.05.2017, ha enunciato il principio di diritto riferito al fatto che *“la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dal campo applicativo dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, ferma restando l’imputazione figurativa della spesa per l’ente cedente”*;

L’art. 50 bis, comma 1, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito dalla Legge 15 dicembre 2016, n. 229 e ss.mm.ii. ultima delle quali avvenuta con D.L. 32/2019 convertito nella legge 55/2019, prevede che i comuni colpiti dal sisma del 24 agosto 2016 e per tutto il periodo dello stato di emergenza (attualmente prorogato fino al 31/12/2021 ai sensi dell’art. 57 del decreto-legge 14/08/2020 n. 104 convertito, con modificazioni dalla legge 13/10/2020 n. 126) *“possono assumere con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, e di cui all’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.... (omissis). Ai relativi oneri si fa fronte(omissis), con le risorse disponibili sulla contabilità speciale di cui all’articolo 4, comma 3”*.

Si richiama la maggior apertura, in termini di possibilità assuntive e di lavoro flessibile nel solo limite del 100% della medesima spesa 2009, che le nuove disposizioni legislative hanno introdotto per gli Enti in regola con tutte le disposizioni normative in materia assuntiva, a decorrere dal 2014, ad opera dell’art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, che entra in modifica dell’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (cfr. Corte Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/SEAUT/2015/QMIG)

Il limite di spesa annuo per il lavoro flessibile ammonta a **€ 322.309,16** così determinato:

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 (<i>al netto della spesa sostenuta per assunzioni ex art. 110 tuel</i>)	<u>€ 486.935,63</u>
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (<i>procedure di reclutamento speciale effettuate in data 01/03/2018</i>)	<u>€ 68.430,00</u>
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE per le n. 3 unità stabilizzate nel 2020 e previste nel precedente piano	<u>€ 96.196,47</u>
NUOVO LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 322.309,16

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONALE – VERIFICA PARAMETRI DELLE CONDIZIONI DELL’ENTE .

Si richiamano i seguenti vincoli e condizioni, di tipo amministrativo e contabile, in tema di assunzioni di personale precisando che la legge di bilancio 2019 ha disapplicato:

- l’art. 1, comma 466 della legge 232/2016, per il quale, a decorrere dall’anno 2017, anche gli enti locali, al fine di concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica dovevano conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali;
- l’art. 1, comma 475, lett. e), della legge 232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di

mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466, dell'art. 1 della legge 232/2016;

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6 D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Comunicazione del Piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla adozione	Le PA che non provvedono alla comunicazione dei fabbisogni "non possono procedere alle assunzioni"	Art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001
c)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"	- art. 33, c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001; ^[SEP] circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
d)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
e)	Approvazione del Piano della Performance NB: <i>l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i>	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; ^[SEP] - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
f)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; ^[SEP] art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; ^[SEP] - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliber. n. 25/2014.
g)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
h)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27, c. 2 lett. c) del D.L. 66/2014.

i)	Comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, Ln. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 – DPCM n. 21/2017
j)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		
k)	Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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		Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli l'ente si trova nelle condizioni necessarie per poter assumere personale, in quanto:

- a) ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 10/03/2020 come modificata ed integrata con successiva delibera n. 205 del 22/12/2020 il Piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2020-2022;
- b) ha trasmesso il suddetto Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) ha provveduto, con delibera della Giunta Comunale n. 14 del 04/02/2021 alla ricognizione per l'anno 2021 delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- d) ha approvato con delibera di G.C. n. 163 del 20/10/2020 il piano delle azioni positive per il triennio 2020 -2022, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- e) ha approvato con delibera di G.C. n. 95 del 23/06/2020, il Piano Esecutivo di gestione e della performance per il triennio 2020-2022 assolvendo all'obbligo di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009;
- f) ha rispettato il vincolo imposto dall'art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, in quanto come si evince dalle relazioni dei Revisori dei Conti dell'ultimo consuntivo approvato e da quelle allegate al bilancio di previsione 2020-2022 la spesa di personale rispetta il valore della media del triennio 2011-2013.

A tal fine si evidenzia che la spesa di personale (*calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato*), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 6.766.700,67 come da prospetto sotto riportato:

	2011	2012	2013
TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 6.913.242,00	€ 6.723.071,00	€ 6.663.789,00
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011- 2013	€ 6.766.700,67		

g) ha approvato:

- il bilancio di previsione 2020/2022, termine differito al 31/05/2020 dall'art. 107 comma 2 del DL 17/03/2020, (rif.to delibera di C.C. n. 19 del 28/04/2020);
- il bilancio consolidato 2019 (delibera C.C. n. 55 del 29/12/2020)
- il rendiconto della gestione 2019 (delibera di C.C. n. 25 del 21/07/2020).

I dati relativi ai suddetti bilanci e rendiconto di gestione sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016) nel termine di 30 giorni dalla loro approvazione;

h) ha rispettato gli adempimenti previsti dal DL n. 66/2014 in tema di comunicazione dei debiti e di certificazione dei crediti tramite l'apposita piattaforma web del MEF,

i) non ha beneficiato di spazi finanziari concessi ai sensi all'art. 1, comma 508, Ln. 232/2016;

j) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

k) con riferimento al punto k) attraverso continui monitoraggi della spesa verrà garantito il rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020);

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Le assunzioni a tempo indeterminato, compresa la figura dirigenziale, contenute nel presente piano corrispondono alle necessità rappresentate sia dall'Amministrazione che dai dirigenti, aventi carattere di priorità, in considerazione della significativa diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovuta a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca, nei limiti della sostenibilità finanziaria dell'ente un presidio consolidato all'interno dei Settori e Servizi.

3.1. Stato attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano 2020-2022 approvato con deliberazione n. 59/2020 come successivamente modificata con atto n. 205/2020.

In riferimento alla suddetta programmazione si sono già concluse le seguenti procedure di reclutamento:

N.	Cat.	Profilo Profess.le	Servizio	Settore	Note
1	C	Istruttore amm.vo	Servizi sociali	Servizi al Cittadino ed alla Imprese	Utilizzo graduatorie altri enti
1	C	Istruttore amm.vo	Affari generali	Servizi al Cittadino ed alla Imprese	Utilizzo graduatorie altri enti
1	C	Istruttore amm.vo	Servizi demografici	Servizi al Cittadino ed alla Imprese	Utilizzo graduatorie altri enti

1	C	Istruttore contabile	Bilancio e contabilità	Risorse e Servizi Finanziari	Stabilizzazione
1	D uff. P.L.	Istruttore direttivo vigilanza	Viabilità	Polizia Municipale e Sicurezza	Concorso
1	D	Istruttore direttivo amm.vo	Personale	Servizi al Cittadino ed alla Imprese	scorrimento propria graduatoria concorsuale
1	Dirigente	Dirigente		Servizi al Cittadino ed alla Imprese	Concorso pubblico
2	B3	Autista mezzi complessi	Manutenzione strade	Assetto e Tutela del Territorio	Stabilizzazione
3	A	Aiuto-cuoche	refezione scolastica	Settore Risorse e Servizi Finanziari	Ampliamento orario di lavoro (da part-time a tempo pieno)
1	B1	Cuoca	refezione scolastica	Settore Risorse e Servizi Finanziari	Ampliamento orario di lavoro (da part-time a tempo pieno)
5	B3	Autisti Scuolabus	Trasporto Scolastico	Polizia Municipale e Sicurezza	Ampliamento orario di lavoro (da part-time a tempo pieno)
1	B1	Esecutore Amm.vo	Protocollo	Servizi al Cittadino ed alla Imprese	Ampliamento orario di lavoro (da part-time a tempo pieno)
1	B3	Collaboratore amm.vo	Demografici	Servizi al Cittadino ed alla Imprese	Ampliamento orario di lavoro (da part-time a tempo pieno)

3.2. La programmazione del fabbisogno del personale triennio 2021-2023.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 22/04/2021 è stato adottato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede una diversa distribuzione di funzioni all'interno dei vari Settori dell'ente e l'istituzione di un quinto Settore rispetto agli attuali quattro nel quale confluiscono le funzioni inerenti la gestione delle entrate e tributi comunali, del patrimonio e dei servizi cimiteriali, dei servizi demografici e statistici;

Come previsto dal vigente regolamento degli uffici e dei servizi (rif.to art. 8/1) alla direzione dei Settori è preposto un Dirigente che assicura, nell'ambito dei programmi ed indirizzi dell'ente, il raggiungimento di obiettivi assegnati con la autonomia progettuale, gestionale ed operativa organizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie allo scopo assegnate.

Valutata necessaria l'istituzione nella dotazione organica dell'ente, nel rispetto della spesa massima complessiva, di una nuova figura dirigenziale al fine di poter garantire il presidio di tutti i Settori dell'Ente. In assenza di proprie graduatorie in corso di validità ed al fine di assicurare la semplificazione del procedimento di selezione e l'economicità degli atti attraverso una riduzione dei tempi e dei costi, per la copertura del posto dirigenziale di che trattasi si prevede la possibilità di ricorrere in primis, all'utilizzo di graduatorie approvate da altri enti e in caso di esito negativo all'indizione di procedura concorsuale, dando mandato al Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane l'attivazione delle procedure per la copertura a tempo indeterminato del posto in questione,

nel rispetto delle condizioni procedure e modalità disciplinate dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

3.3 - Modalità

Per il triennio 2021 e 2023 è prevista l'acquisizione a tempo indeterminato del personale sinteticamente di seguito riportato e meglio dettagliato nell'allegato 1 sub. b) al presente piano:

N.	Cat.	Profilo Profess.le	Area di attività	Settori
1	B3	Collaboratore Tecnico	Manutenzione	Assetto e tutela del territorio
1	C	Istruttore amm.vo	Protocollo	Servizi al Cittadino ed alla Imprese
1	C	Istruttore amm.vo	SUAP	Servizi al Cittadino ed alla Imprese
1	C	Istruttore contabile	Tributi	Risorse e Servizi Finanziari
2	C agente PL	Istruttore Vigilanza	Viabilità	Polizia Municipale e Sicurezza
1	D	Istruttore direttivo contabile	Tributi	Settore Risorse e Servizi Finanziari
1	D	Istruttore direttivo contabile	Bilancio e contabilità	Settore Risorse e Servizi Finanziari
1	D	Istruttore direttivo amm.vo	Commercio	Servizi al Cittadino ed alla Imprese
1	D	Istruttore direttivo amm.vo	Cultura-turismo	Servizi al Cittadino ed alla Imprese
4	D	Istruttori direttivi- Arch e Ingegn.	Tecnico	Assetto e tutela del territorio
2	C (*)	Istruttore amm.vo	demografici e tecnico	Servizi al Cittadino ed alle Imprese e Assetto e Tutela del territorio
1	C (*)	Istruttore tecnico	edilizia	Assetto e tutela del territorio.
1	D (*)	Istrutt. Dirett. Amm.vo	uff. giudice di pace	
1	Dirigente	Dirigente tempo indeterminato		
19	TOTALE			

Nota: I posti contrassegnati con (*) sono destinati alle progressioni di carriera - art. 22 c. 15 DL 75/2017.

Riepilogo posti per categorie

Cat.	N. posti
Dir.	1
D	9
C	8
B3	1
Tot.	19

La legge 19 giugno 2019, n. 56, recante *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”* – c.d. *“decreto concretezza”* – entrata in vigore il 07 luglio u.s., ha previsto, tra l’altro, all’art. 3 (*rubricato “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”*) che:

- in base al comma 8, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’art. 30 del medesimo D.Lgs. 165/2001;
- in base al comma 9, lettera b), punto 2), viene ridotto da due mesi a 45 giorni il termine previsto dall’art. 34-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, decorso il quale le amministrazioni possono bandire i concorsi qualora nel frattempo non venisse assegnato personale in disponibilità;

Si richiamano inoltre:

- l’art. 3, comma 8, della L.n.56/2019 che dispone: *“Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”*; La suddetta normativa rappresenta una deroga espressa all’attivazione delle procedure di mobilità volontaria previste dall’art.30 del D.Lgs.n.165/2001, per il triennio 2019/2021, al fine di ridurre i tempi tecnici connessi con le procedure di reclutamento;
- l’art. 17 comma 1-bis del D.L. 30-12-2019 n. 162, che dispone: *“Per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell’articolo 91 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”, ovverossia la presente norma consente di utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide proprie o di altri Enti, anche per la copertura di posti neo – istituiti o trasformati successivamente all’indizione del Bando di concorso, al fine di accelerare e semplificare le assunzioni nel pubblico impiego, con economicità ed utilizzo di personale idoneo già selezionato nell’ambito di procedure concorsuali”*;

Tutte le procedure assunzionali a tempo indeterminato previste nel presente piano saranno precedute dall’esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. 165/2001.

3.4 - RISERVE DEI POSTI

3.4.1 Concorsi riservati al 50% al personale interno

L'art.52, comma 1 bis del D. Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. Tale facoltà è richiamata anche dall'art. 77 commi 3 e 4, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, prevede l'assunzione di personale (numericamente equilibrata rispetto all'esterno) attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente. Tale riserva non può comunque essere superiore al 50% dei posti da ricoprire e può essere utilizzata dal personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e che abbia superato il periodo di prova.

3.4.2. Concorsi pubblici interamente riservati al personale dipendente

L'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30/12/2019 n. 162 convertito con modificazioni dalla L. 28/02/2020, cd "*Decreto Milleproroghe*" ha modificato l'art. 22, comma 15 del DL75/2017 e ha pertanto esteso al triennio 2020-2022 (in precedenza il triennio di riferimento era 2018-2020) la possibilità, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il Decreto Milleproroghe ha inoltre esteso la percentuale dei posti disponibili per tali procedure selettive riservate che, per il triennio 2020-2022, non può superare il trenta per cento (in precedenza il limite era pari al venti per cento) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate in una determinata categoria nella misura massima del 30%, si determina la riduzione della percentuale di riserva applicabile al personale interno ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo 165/2001 (dal 50% al 20%).

A tale proposito la Corte dei Conti Sez. contr. Basilicata n. 38/2020, ha stabilito che la percentuale del 30% deve intendersi come tetto massimo invalicabile e non suscettibile di arrotondamenti, da applicarsi ai posti per nuove assunzioni previste nella stessa categoria e non per qualsiasi categoria, che le progressioni verticali devono essere motivatamente previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale, che ad esse possono partecipare solamente i dipendenti appartenenti dalla categoria immediatamente inferiore, che sono in possesso dei titoli per l'accesso dall'esterno e che tali procedure devono avere una natura concorsuale.

Con riferimento a quanto previsto nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017, le progressioni verticali sono da considerarsi modalità di reclutamento speciale, individuate dalla norma del D.L. 75/2017 con modalità e per un periodo di tempo definito, e per questo motivo è necessario il solo preventivo esperimento di mobilità obbligatoria di cui all'art.

34-bis del D.Lgs. 165/2001, considerato comunque il mancato obbligo di ricorso alla mobilità volontaria per il triennio 2019-2021 ex L. 56/2019.

Rimangono confermate le riserve alla Categoria C ed alla D, già programmate nel precedente piano dei fabbisogni, come di seguito riportato:

- posti riservati a procedure interamente riservate:

- n. 2 posti di Istruttore amministrativo – Cat. C
- n. 1 posto di Istruttore tecnico – Cat. C
- n. 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo – Cat. D

La proposta sopra indicata non utilizza tutta la possibilità di riserva del 30% per selezioni interamente riservate agli interni e pertanto è contenuta entro i limiti stabiliti.

L'attivazione di tali procedure è motivata dall'interesse alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti dell'ente di utilizzare le conoscenze maturate nel corso della propria vita professionale unitamente alle conoscenze teoriche riferite al titolo di studio superiore posseduto, al fine di accedere a una categoria professionale che comporta responsabilità più ampie e la conseguente risoluzione di problemi più complessi, tenuto conto anche delle valutazioni ottenute negli ultimi tre anni.

Le selezioni comportano una effettiva competizione tra i possibili candidati in quanto a fronte di 4 posti disponibili, sono presenti ad oggi nell'ente circa 23 dipendenti teoricamente in possesso dei requisiti minimi per la selezione in Cat. C e circa 14 per la selezione in Cat. D.

3.4.3. Riserva ai lavoratori delle categorie protette

In relazione agli **obblighi occupazionali da destinare alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999** e smi *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, art. 1 e 8 (disabili) e art. 18 (altre categorie protette riservatarie), secondo le quote di copertura previste dalla legge per i datori di lavoro che impiegano oltre 50 dipendenti e fissate rispettivamente nel 7% (per i disabili) e 1% (per le altre categorie protette) si fa presente quanto segue.

Come si evince dall'ultimo *“Prospetto Informativo relativo all'anno 2021”* compilato con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2020, trasmesso dal Comune di Fabriano entro i termini previsti dalla legge, emerge la scoperta di n. 1 posto da riservare ai disabili. Dato atto che è stata inoltrata alla Regione Marche - (*Servizio Attività produttive, lavoro e istruzione – Comitato Tecnico*) la richiesta di computo nei posti riservati ai disabili di un dipendente a tempo indeterminato dell'ente in possesso dei requisiti di cui alla legge in oggetto (dipendente divenuto inabile in costanza di rapporto di lavoro) per cui, in caso di riscontro positivo, l'ente non avrebbe più scoperture.

Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata e, in caso di scoperta della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare ai suddetti obblighi assunzionali.

3.4.5. Riserva a favore di militari volontari

L'istituto della riserva dei posti nelle assunzioni in favore dei militari volontari congedati è previsto dagli artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) e successive modificazioni/integrazioni.

In particolare, l'art.1014 citato prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedono assunzioni di personale non dirigente.

La norma individua, quali beneficiari della riserva in questione, tutti i volontari in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, e cioè:

- a) VFP1 volontari in ferma prefissata di 1 anno;^[SEP]
- b) VFP4 volontari in ferma prefissata di 4 anni;^[SEP]
- c) VFB volontari in ferma breve triennale;^[SEP]
- d) Ufficiali di complemento in ferma biennale o in ferma prefissata (art. 678, comma 9).

Il D.lgs. 28 gennaio 2014, n. 8 (G.U. n.34 del 11.2.2014) ha previsto, all'art.11 - che ha novellato, tra l'altro, il citato art.1014 COM - alcune novità in ordine a:

- a) la previsione della quota di riserva nei bandi di assunzione nella polizia municipale e provinciale pari al 20%;
- b) la conferma della quota di riserva del 30% per le PPAA in generale e del 50% per l'amministrazione della Difesa;
- c) l'estensione dell'istituto della riserva del 30% anche alle aziende speciali e istituzioni di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Per rendere operativa la possibilità di applicazione della riserva anche ai bandi che prevedono assunzioni per un numero esiguo dei posti, il comma 4 del citato articolo 1014 COM prevede che se le riserve non possono operare integralmente o parzialmente, perché danno luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigente banditi dalla medesima amministrazione, azienda o istituzione ovvero sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

Il calcolo della riserva ai posti da destinare al reclutamento si applica al netto dei posti che vengono riservati agli interni.

Copia dei bandi di concorso che prevedono tali riserve devono essere trasmessi al Ministero della Difesa.

3.5 - Mansioni superiori

In materia di affidamento di mansioni superiori l'articolo 8, comma 3, del CCNL 14.09.2000, stabilisce che: *"Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ..."*;

Con riferimento alla disposizione contrattuale sopra richiamata si stabilisce che per quanto riguarda l'affidamento di mansioni superiori vi si potrà ricorrere, su richiesta dei dirigenti interessati nelle seguenti ipotesi:

- limitatamente al tempo strettamente necessario a fronteggiare eventuali assenze di personale con diritto alla conservazione del posto (art. 52 comma 2 lett. b);
- in via eccezionale, nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti (art. 52 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
- qualora la spesa trovi copertura finanziaria nell'ambito delle risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale del bilancio.

3.6 – Assegnazioni temporanee di personale

Per rispondere ad esigenze temporanee e straordinarie, in caso di esigenze organizzative finalizzate all'attuazione dei piani e programmi dell'ente o in caso di passaggi con mobilità ex art. 30 D.Lgs.165/2001 compatibilmente con le risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale, è ammesso il ricorso all' assegnazione temporanea di personale anche a tempo parziale in entrata, da altre amministrazioni di professionalità in area tecnica/amministrativo-contabile/informatica nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio. (rif.ti normativi: art. 1 comma 124 della Legge 145/2018, art. 30, comma 2 -sexies del D.Lgs. 165/2001 e art. 14 comma 1 del CCNL 22/01/2014).

Secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei Conti *“il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea.. e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell'art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall'ente cedente”* ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell'art.1, co.557 296/2006 (“tetto di spesa”) per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente; (*Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria -Deliberazione 7/2012*);

4 - LAVORO FLESSIBILE

Si consente l'utilizzo della forma del lavoro flessibile anche in modo complessivamente inteso (*tempo determinato, comandi funzionali qualora strettamente indispensabile, somministrazione, lavoro occasionale, lavoro autonomo occasionale*) quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale per esigenze straordinarie o eccezionali o in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti attestata dai Dirigenti interessati, anche al di fuori di quanto previsto dalla presente programmazione fermo restando il rispetto dei limiti normativi e contrattuali in materia.

4.1 -Le assunzioni a tempo determinato.

Le assunzioni a tempo determinato ed eventuali loro proroghe vengono previste per rispondere a specifiche esigenze di natura temporanea o eccezionale, collegate anche alla realizzazione di

progetti emergenti e “di mandato” , per attività di carattere straordinario la cui gestione è limitata nel tempo e non fronteggiabili con le risorse interne, comunque, interessate, negli anni recenti, da significativi processi di compressione degli organici e di conseguente razionalizzazione organizzativa. Per le assunzioni a tempo determinato si potrà fare ricorso a graduatorie concorsuali vigenti presso l’ente o, in alternativa, a graduatorie pubbliche rese disponibili da altre Amministrazioni Pubbliche in conformità ai principi normativi in materia e sulla base di quanto disciplinato dall’art. 89 bis del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.

Si autorizza inoltre la possibilità di ricorrere ad assunzioni di personale per brevi sostituzioni di massimo 10 giorni, ai sensi del sopra citato articolo 89, nell’ambito dei servizi di refezione e trasporto scolastico, al fine di sopperire tempestivamente ad indilazionabili esigenze connesse alla sostituzione di personale assente dal servizio .

4.2 Assunzioni a tempo determinato per adempimenti connessi al superbonus edilizio.

Con la legge di Bilancio 2021 (legge n. 178 del 30/12/2020), sono state introdotte in ambito assuntivo, relativamente ad alcune situazioni e/o contesti particolari e/o figure professionali, alcune facilitazioni, contributi e “deroghe” ai limiti e ai tetti di spesa in materia di personale, di cui risultano di particolare interesse per gli Enti locali.

L’art. 1 comma 69 della suddetta legge consente ai Comuni per il 2021, in vista dei maggiori oneri gestionali relativi ai procedimenti di erogazione del “Bonus” di cui all’art. 119 del D.L. 34/2020 (*incentivi per l’efficienza energetica, il sisma bonus, il fotovoltaico e le colonnine di ricarica di veicoli elettrici*) di assumere personale, a tempo determinato e a tempo parziale, per la durata di un anno non rinnovabile, da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, “in deroga” ai limiti di spesa stabiliti dall’art. 1 commi 557 – 557 quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. e con possibilità di accedere a risorse statali. Il Dirigente del Settore Assetto e Tutela del Territorio valutata il tipo di attività a carico degli uffici che già ora è oggetto di particolare intensificazione, chiede che, per le finalità previste dal citato articolo 1 comma 69, sia programmata l’assunzione a tempo determinato di due figure tecniche (una di Cat. D ed una di Cat. C) e di una figura amministrativa (Cat. D) con rapporti di lavoro a tempo part-time (30 ore settimanali).

4.3 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L’art. 52 comma 1 del vigente CCNL Funzioni Locali 2016-2018 prevede per gli enti la possibilità di stipulare i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell’art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Si autorizza la possibilità di utilizzare la somministrazione di lavoro interinale (previo esperimento di gara per l’individuazione di un soggetto/Agenzia), secondo le facoltà ed i limiti di cui al CCNL funzioni enti locali e l’ art. 36 D.Lgs.vo 165/2001 e nell’ambito delle risorse disponibili nei

macroaggregati di spesa di personale del bilancio, al fine di poter disporre di un ulteriore strumento di risposta utile, in via emergenziale ed esclusivamente residuale rispetto a tutte le altre modalità di reclutamento, ivi compresa la mobilità interna – ed esclusivamente per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile.

4.4 - Previsioni di spesa lavoro flessibile

Le previsioni di spesa per il personale flessibile contenute nel presente piano, come meglio dettagliate nell'allegato 1 sub. b), sono state elaborate coerentemente a quanto sopra disposto, con evidenza, tra l'altro, che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010:

	2021	2022	2023
Previsioni spesa lavoro flessibile	215.162,00.	163.497,00	40.000,00
Limite massimo di spesa lavoro flessibile	322.309,16	322.309,16	322.309,16

5.- DOTAZIONE ORGANICA E SPESA DI PERSONALE STIMATA IN BASE AL FABBISOGNO PROGRAMMATO- E TRIENNIO 2020-2022.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, prevedendo una necessaria coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici. Viste le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni *registrate presso la Corte dei Conti il 9.7.2018 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del 27.7.2018.*

Si rileva che, sulla base delle su richiamate linee di indirizzo, “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.”

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve rispondere, quindi, “all'esigenza di superare la rigidità insita nel concetto di dotazione organica attraverso uno strumento programmatico, modulabile e flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze sulla base del principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche” (*in questi termini, cfr. Corte dei conti, sez. contr.*

Puglia, deliberazioni n. 111/2018 e 141/2018; Corte dei conti, sez. contr. Campania, deliberazione n. 140/2018; si veda sul punto anche il parere del Consiglio di Stato, comm. Spec., 21 aprile 2017, n. 916 sullo schema di decreto legislativo di riforma del pubblico impiego, adottato con [d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)), superando "l'automatismo nel mantenimento dei posti in organico nella struttura dell'ente anche nel momento della cessazione dei dipendenti" (Corte dei conti, sez. contr. Veneto, deliberazione n. 548/2018/PAR);

La possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, si fonda, quindi, sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni; la norma, infatti, detta le regole per la eventuale rimodulazione della dotazione organica in caso di scostamenti rispetto ai fabbisogni programmati all'interno del piano triennale, da effettuarsi nell'ambito "del potenziale limite finanziario massimo della medesima" e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione.

L'ultima modifica della dotazione organica è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 205 del 22/12/2020.

La nuova dotazione con le modifiche assunzionali riportate nel presente piano viene così rideterminata:

Dotazione organica triennio 2021-2023

Categoria accesso	Dipendenti in servizio Dotazione organica al 31/12/2020		Cessazioni Previste triennio 2021-2023		Assunzioni Effettuate/Programmate						TOTALI	
	Tempo pieno	Tempo parziale e N. unità T.P.E.	Tempo pieno	Tempo parziale e N. unità T.P.E.	Anno 2021		Anno 2022			Anno 2023		
					n. unità trasformate da tempo parziale a tempo pieno	Tempo pieno	Progressione di carriera	n. unità trasformate da tempo parziale a tempo pieno	Tempo pieno	Tempo pieno	Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.
Dirigenti (tempo indeterminato e determinato)	3		0			2					5	0
Ex - D3	5										5	0
D1	32		1			8	1				40	0
C1	56		3			6	3				62	0
B3	27	2,78	3			1					25	2,78
B1	20	2,49	1					0,17			21	1,66
A	1	4,65	0					0,84			4	2,49
Totale	144	9,92	8	0	0	17	4	1,01	0	0	162	6,93
	153,92										168,93	

Nella suddetta dotazione organica i lavoratori assunti a tempo pieno che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto a tempo parziale sono indicati a copertura di posto dotazionale intero al fine di consentire agli stessi, a richiesta, il ritorno a tempo pieno come garantito dal CCNL;

Note:

Nel 2021 sono state già effettuate n. 2 assunzioni: n. 1 Dirigente amministrativo e n. 1 Istruttore amministrativo Cat. C

(*) Cat. D3 soppressa dal nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 (art. 12, commi 2,4,5). Trattasi di posti di personale già assunto in Cat. D3 al quale sono *conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria*

(**) Posti coperti da personale in aspettativa /comando/distacco

n. 1 "Farmacista" Cat. D3 in posizione di distacco presso la Società partecipata FARMACOM Fabriano S.r.l.)
n. 1 di Istruttore direttivo Tecnico Cat. D1 in aspettativa per assunzione incarico dirigenziale (ex art. 110, co. 1, del D.Lgs. 267/2000) presso altro Ente
n. 1 istruttore socio-assistenziale – Cat. D - in aspettativa per incarico ai sensi art. 110 del TUEL per Ambito Territoriale
n. 3 Assistenti Sociali in distacco presso Unione Montana dell'Esino Frasassi

6.-Spesa di personale in base al fabbisogno programmato- triennio 2021-2023

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, la previsione di spesa di personale stimata e prevista nel redigendo bilancio di previsione, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come di seguito riportato:

	Calcolo limite (spesa media triennio 2011- 2013)	Previsione stimata anno 2021	Previsione stimata anno 2022	Previsione stimata anno 2023
Spese int 01 - (macroaggr. 101) compensiva degli FPV	7.256.345,33	6.757.541,34	6.788.730,00	6.667.130,00
Altre spese di personale int. 03 - (macroaggr. 103 e macroaggr. 109)	186.322,33	74.000,00	44.000,00	44.000,00
IRAP int 07 - (macroaggr. 102)	384.908,67	375.948,72	378.020,00	369.320,00
Altre spese (macr. Agg. 4)	33.817,34	37.800,00	0	0
Totale spese del personale (A)	7.861.393,67	7.245.290,06	7.210.750,00	7.080.450,00
(-) Componenti escluse (B)	1.094.693,00	1.327.087,98	1.180.588,00	1.081.288,00
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B) totale spese di personale ex art.1 co.557, L.296/2006	6.766.700,67	5.918.202,08	6.030.162,00	5.999.162,00
LIMITE DA RISPETTARE	6.766.700,67	6.766.700,67	6.766.700,67	6.766.700,67

La spesa del Macroaggregato 101 per l'anno 2021 è comprensiva della spesa di € 103.764,04 finanziata da Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) proveniente da esercizi precedenti.

Si precisa altresì che il totale di questa voce comprende anche un importo stimato di circa € 120.000,00 per obbligazioni che saranno perfezionate nell'esercizio 2022, in cui confluiscono alcune voci del trattamento accessorio e premiante ed altre spese di personale da corrispondere ai dipendenti nell'esercizio successivo a quello cui tali spese si riferiscono, come previsto dal principio contabile applicato alla contabilità, riguardo alla competenza finanziaria potenziata.

Gli importi stanziati comprendono anche gli aumenti stipendiali previsti dal Contratto Collettivo Nazionale del Personale Dirigente e del Segretario Generale triennio 2016-2018.

Al fine di garantire la compatibilità delle azioni di reclutamento con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria (*ex art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019*) non compromettendo la collocazione del Comune di Fabriano fra i Comuni virtuosi, sarà attuato un costante monitoraggio delle spesa nel rispetto del limite massimo di spesa consentito come risultante dal prospetto dimostrativo 1.3 del presente piano (*sino alla determinazione del nuovo rapporto successivo all'approvazione del rendiconto 2020*) apportando tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni o dilazionando l'attuazione delle varie assunzioni che potranno avvenire con decorrenze posticipate rispetto a quelle finanziate in bilancio. La spesa di personale prevista per il triennio 2021-2023 risulta finanziata dai relativi stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2021-2023.

7. - MODALITA' DI ATTUAZIONE - INDIRIZZI

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora concluse.

Nell'attuazione del presente piano dei fabbisogni si terrà conto della necessità di espletare le procedure di **mobilità obbligatoria** (*ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001*) prima del ricorso a eventuale mobilità volontaria, utilizzo graduatorie vigenti dell'ente o di altri enti o espletamento procedure concorsuali.

Le modalità di reclutamento e/o le riserve dei posti sono indicativamente previste nel presente piano (Rif.to allegato 1 sub a) tuttavia, sentito il Dirigente competente, potranno subire alcune modifiche, anche tenuto conto dell'opportunità di ricorrere, in considerazione del numero di posti e del profilo professionale considerato, al concorso pubblico o all'esperimento della mobilità *ex art. 30 D.Lgs. 165/2001*, nonché alla disponibilità di graduatorie proprie o di altri enti, senza necessità di apportare ulteriori modifiche al presente atto.

- *utilizzo graduatorie di altri enti*

Le pubbliche amministrazioni per coprire posti vacanti possono avvalersi, oltre che delle procedure di assunzione ordinarie previste dal D.Lgs. 165/2001, anche dell'utilizzo di graduatorie di altri enti.

Alcuni recenti orientamenti della giurisprudenza chiariscono quali sono le condizioni che legittimano l'utilizzo di questa modalità di reclutamento. L'applicabilità anche al di fuori della PA centrale della norma relativa alla facoltà di utilizzo di graduatorie di Enti diversi per la copertura di posti di lavoro a tempo indeterminato è sostenuta da pronunce giurisprudenziali della magistratura contabile (*cfr. deliberazione n.124/2013 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria*) e della magistratura amministrativa (*cfr. Tar Veneto Sentenza n. 864/2011; Tar Basilicata Sentenza n. 574/2011*).

L'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni rappresenta una modalità di reclutamento che si caratterizza per la maggiore celerità, evitando l'onere di indizione di una procedura concorsuale, con minor dispendio di risorse economiche, umane e strumentali. Secondo il parere espresso dall'ANCI in data 8/09/2004, il "previo accordo" previsto dall'art. 3, comma 61 della Legge 24/12/2003 n. 350 può avvenire anche successivamente all'espletamento della procedura concorsuale. La giurisprudenza ha chiarito che la modalità di reclutamento, mediante utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altre amministrazioni, rappresenta regola generale, mentre l'indizione di nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione ed inoltre lo scorrimento trova causa proprio nell'obiettivo di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali (*cfr.: sentenza n.14 del 28/07/2011 del Consiglio di Stato; T.A.R. per la Basilicata, sentenza n. 574/2011; la sentenza n.4329 del 31/07/2012 del Consiglio di Stato; Cons. Stato, ad. plen. n. 14 del 2011; sez. V, n. 1395 del 2011; sez. III, n. 6507 del 2011*).

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria con Deliberazione del 11/09/2013 n. 124, ha definitivamente chiarito il problema interpretativo di cui all'art. 3, comma 61, della L. n.350/2003, circa lo stabilire il momento a cui rapportare il "previo accordo tra le amministrazioni interessate" ai fini della legittimità dell'assunzione dell'idoneo della graduatoria del concorso bandito da altro Ente, per cui, a tale proposito, la Corte ha evidenziato come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano "alcun riferimento ad alcuna convenzione, ma unicamente al previo accordo", che concettualmente "implica l'intesa ed il consenso delle due amministrazioni in ordine all'utilizzo, da parte di una di esse, della graduatoria concorsuale in corso di validità, relativamente a posti di uguale profilo e categoria professionale, rispetto a quello per cui opera il suddetto utilizzo" (*cfr. TAR Veneto, sent. n. 864/2011*).

Il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri enti potrà avvenire previa sottoscrizione di intesa, ai sensi degli artt. 9 della L. 3/2003 e 3, comma 61, della L. 350/2003, e secondo i criteri previsti nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

- altre modalità

Assegnazioni temporanee di personale, anche a tempo parziale, in entrata da altre amministrazioni, (rif.ti normativi: art. 1 comma 124 della Legge 145/2018, art. 30, comma 2 -sexies del D.Lgs.

165/2001 e art. 14 comma 1 del CCNL 22/01/2014).

- ulteriori linee di indirizzo:

- 1) per ciascun bando di concorso, oltre alle vigenti riserve / precedenza nelle assunzioni previste per legge (es. Forze Armate), prevedere **una apposita quota di riserva interna a favore dei dipendenti a tempo indeterminato, in** possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno. Il numero dei posti riservati non può comunque superare il 50% dei posti messi a concorso;
- 2) le assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, dovranno essere previste unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo.
- 3) in caso di eventuali ed ulteriori ricorsi a forme di lavoro flessibile, rispetto a quelle già programmate con il presente atto, che si dovessero rendere necessarie per far fronte ad improvvise ed inderogabili esigenze di funzionalità dei servizi *(es. sostituzioni per maternità, aspettative, inidoneità alle mansioni o altre fattispecie; personale necessario per garantire il servizio di refezione scolastica e del trasporto scolastico, la realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale, personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dal comune, ecc..)* non risolvibili con procedure di mobilità interna, le stesse potranno essere attivate, su specifica richiesta del dirigente interessato e sentito il Dirigente del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, nei limiti delle risorse complessivamente già stanziare in bilancio tenuto anche di eventuali economie generate da dimissionari, da aspettative parzialmente retribuite e non, ecc.... , nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e dei limiti economici prescritti dalle normative vigenti.
- 4) possibilità di effettuare tirocini extra curriculari a seguito della stipula di apposita convenzione con il Centro per l'Impiego nelle modalità di cui alle linee guida approvate dalla Regione Marche. L'attività progettuale, la durata e l'importo nell'ambito delle risorse disponibili verranno disciplinati da apposito atto di Giunta.