



CITTÀ di GROTTAFERRATA

(Città Metropolitana di Roma Capitale)
Piazzetta Eugenio Conti n. 1 - c.a.p. 00046

C.F. 02838140586
info@comune.grottaferrata.roma.it

Partita I.V.A. 01124241009

Fax 06 943.15.355
www.comune.grottaferrata.rm.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 19 del 02/02/2021

COPIA

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023. Ricognizione della dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **due**, del mese di **febbraio**, alle ore **12:00**, nella sede municipale di Grottaferrata la Giunta Comunale si è riunita, previa convocazione, sotto la Presidenza del Sindaco, con l'intervento dei sigg.:

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente
ANDREOTTI LUCIANO	Sindaco	Si	
CARICASULO SIMONA	Assessore Bilancio	Si	
BOSSO MARCO	Vice Sindaco	Si	
SALMASO TIZIANA	Assessore Servizi Sociali	Si	
GUIDI ALBERTO	Assessore LLPP	Si	
SANTILLI GIANLUCA	Assessore Attiv. Produttive	Si	

Tot. 6

Tot. 0

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale Claudia Tarascio**, che ha potuto personalmente accertare l'identità e la volontà espressa da tutti i componenti intervenuti.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Sindaco Luciano Andreotti**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

In merito alla regolarità tecnica resa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Note:

Lì, 26/01/2021

Il Responsabile del Servizio
f.to TARASCIO CLAUDIA

In merito alla regolarità contabile resa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Note:

Lì, 01/02/2021

Il Responsabile del Servizio
f.to STORANI ANDREA

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023. Ricognizione della dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. n. 267/2000 e dal d.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- con proprio precedente atto n. 27 del 25/02/2020 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale 2020-2022, successivamente modificato ed integrato con propri atti nn. 59 del 26/05/2020, n. 110 del 22/09/2020 e n. 134 del 10/11/2020;

RICORDATO CHE:

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- nel Piano del Fabbisogno del Personale, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.Lgs.165/2001, devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

RIBADITO CHE:

- per effetto della riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;
- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del d.lgs. n.165/2001;
- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;
- in base alle «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche» approvate con il citato DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge;
- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;
- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal d.lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica «di diritto» e si parte da due ordini di grandezza:
- la dotazione organica «di fatto», quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;
- i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno o all'occorrenza.

CONSIDERATO che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

VISTO il comma 1 dell'art. 6 ter del D.Lgs.vo 165/2001 che dispone:” Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

DATO ATTO che il D.M. 17 marzo 2020, recante «*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*», pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, ha dettato disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, individuando i valori soglia di massima spesa del personale, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, data dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come da disposto dell'art. 33, D.L. 34/2019;

RILEVATO CHE la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. 17 marzo 2020 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;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Grottaferrata: 27%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

RILEVATO, pertanto, che in base alla tabella 2 è possibile effettuare:

- per il 2020 ulteriori assunzioni per una somma pari al 9% della spesa di personale 2018
- per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 7% della spesa di personale 2018
- per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 3% della spesa di personale 2018
- per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 2% della spesa di personale 2018
- per il 2024 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari all'1% della spesa di personale 2018 fino a concorrenza del limite invalicabile del rapporto del 27% tra spesa del personale ed entrate correnti come stabilito dall'art.2;

VISTI: l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere

VERIFICATO che l'Ente rispetta i parametri indicati nel D.M. 17 marzo 2020, come da prospetto allegato;

DATO ATTO che il Comune è carente di personale, secondo i parametri del D.M. 10 aprile 2017, stante il personale in servizio al 31.12.2020 pari a n.78 unità;

VISTA la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n° 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n° 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267); abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 723, lett.E), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art.1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n.232);
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche art.9 comma 1 quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art.10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art.169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 e art.6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

VERIFICATO, inoltre, il rispetto di tutti i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

DATO ATTO che nel corso del biennio 2021-2022 cesseranno dal servizio i seguenti dipendenti, con l'indicazione del profilo professionale e della data di cessazione:

B. R.	CAT. C5	ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	Collocamento a riposo previsto dal 01.08.2021
R.G.	CAT. C6	ISTRUTTORE INFORMATICO	Collocamento a riposo previsto dal 01.09.2021
F.C.	CAT. D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO/CONTABILE	Collocamento a riposo previsto dal 01.06.2021
Z.A.	CAT.D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Collocamento a riposo previsto dal 01.07.2022

DATO ATTO che si intendono valorizzare le professionalità maturate nel comune di Grottaferrata dando applicazione all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 *ter*, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), il quale stabilisce che *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno,*

utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”

INTESO necessario, con il presente atto, di dover provvedere, alla programmazione delle assunzioni per il triennio 2021/2023, sulla base delle indicazioni formulate dai Dirigenti/Responsabili dei servizi, come di seguito indicate:

RITENUTO di fornire la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. dando atto che è già stata fornita adeguata informativa circa la volontà di procedere all'applicazione dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), al fine di valorizzare le professionalità maturate all'interno dell'Ente;

VISTI i pareri favorevoli relativi alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento rilasciati dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c.1, e dell'art 147-bis, c 1, d.lgs. n. 267/2000, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

RITENUTO, per l'urgenza di provvedere in merito, dover far uso della facoltà assentita dall'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. n. 267/2000, rendendo la presente delibera immediatamente eseguibile;

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

DELIBERA

DI DARE ATTO che non sono presenti eccedenze di personale, come formalmente comunicato dai Responsabili dei Servizi;

DI APPROVARE il seguente fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023:

ANNO 2021:

- concorso pubblico per la copertura di n° 10 posti di istruttore amministrativo contabile Cat. C) con applicazione dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), al fine di valorizzare le professionalità maturate all'interno dell'Ente- copertura n° 6 posti (di cui 3 progressioni verticali);
- n. 2 Cat. D - Istruttore Direttivo Contabile;
- n. 1 Cat. D - Assistente Sociale;
- n. 1 Cat. D - Istruttore Direttivo Polizia Locale;
- proroga n. 2 lavoratori interinali fino al raggiungimento delle 12 mensilità;
- attivazione comando dipendente Cat. D Istruttore Direttivo Contabile, per 6 mesi, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali o delle altre modalità di reclutamento;
- assunzione n. 4 agenti di polizia locale a tempo determinato per mesi sei, finanziati con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada;
- assunzione di una unità Cat. D e di una unità Cat. C a tempo determinato per la durata di un anno, part time a n. 30 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, comma 69 e 70, della Legge di Bilancio, n° 178/2020;

ANNO 2022: copertura restanti n° 4 posti C1;

ANNO 2023: non si prevedono al momento assunzioni.

DI DISPORRE altresì alla sostituzione delle ulteriori unità di personale che andranno a cessare nel corso del 2021/2022/2023, dando mandato al dirigente del Settore Segreteria Generale di provvedere:

- ad avviare le procedure necessarie al reclutamento delle unità di personale oggetto della presente programmazione (mobilità ex art. 30, ove ritenuto necessario, data la non obbligatorietà dell'istituto giuridico e 34 bis d.lgs. 165/2001, ovvero procedure concorsuali, o scorrimento graduatorie in corso di validità di altri enti).

- alla pubblicazione ad ogni atto necessario alla attuazione del presente atto deliberativo, ivi compresa la approvazione e la pubblicazione dei necessari avvisi di selezione.

- a valorizzare le professionalità maturate nel comune di Grottaferrata dando applicazione all'art. 22, comma 15, del D.Lgs.vo 75/2017.

- a vigilare sul rispetto dei vincoli finanziari vigenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente atto deliberativo.

DI DARE ATTO che la presente deliberazione è soggetta al parere del Collegio dei revisori dei Conti;

DI CONFERMARE comunque la programmazione delle assunzioni del triennio 2020/2022, per ogni parte ancora da attuare;

DI TRASMETTERE copia del presente atto alle OO.SS. ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs.vo 165/2001;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, d.lgs. 267/2000, con separata votazione

Il Sindaco
f.to Luciano Andreotti

Il Segretario Generale
f.to Claudia Tarascio

La presente deliberazione viene inviata:

All'Ufficio Comunale competente per la pubblicazione all'Albo pretorio on-line ex art. 32 - 1° comma - della L. 69/2009.

Ai Responsabili di Servizio e ai Dirigenti.

Al Presidente del Collegio dei Revisori ex art. 239 D.Lgs. 267/2000.

PUBBLICAZIONE

N. 254

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on-line Sito Istituzionale del Comune per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 dal **05/02/2021**

Grottaferrata, li 05/02/2021

Dipendente incaricato
f.to FORTINI MARIA BEATRICE

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è stata dichiarata urgente ai sensi del disposto di cui all' art. 134 - comma 4 - del D.Lgs.267/2000 e pertanto è immediatamente eseguibile.

Grottaferrata, li 02/02/2021

Segretario Generale
f.to Claudia Tarascio

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.