



Comune di MORLUPO
Città Metropolitana di Roma Capitale

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

REGISTRO GENERALE	
Numero	Data
1100	26-11-2021

**Servizio: 1.1 SERVIZI DEMOGRAFICI, ELETTORALE, ANAGRAFE E STATO CIVILE -
GESTIONE GIURIDICA PERSONALE - CONTROLLI INTERNI**

Responsabile del Servizio: ASSISI ALFREDO

OGGETTO:	ATTUAZIONE DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 71/2021 DI APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 E SUCCESSIVA DELIBERA DI MODIFICA MODALITA' ATTUATIVE N. 113/2021 – INDIZIONE CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI ED APPROVAZIONE BANDO PER L'ASSUNZIONE, A TEMPO INDETERMINATO E PIENO, DI N. 1 LAVORATORE APPARTEMENTE ALLA CATEGORIA D, POS. EC. D1, PROFILO ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
-----------------	---

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il Decreto Sindacale n.7 del 13.08.2020 che conferisce al sottoscritto Segretario Comunale Avv. Alfredo Assisi, l'incarico di Responsabile dei Servizi Demografici, Elettorale, Anagrafe e Stato Civile - assistenza organi istituzionali e gestione giuridica del personale - protocollo e controlli interni;

Vista la Legge n.241/1990 e ss.mm.ii.;

visto il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm. e ii.;

Visto l'art.39 della Legge n.449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;

Vista la delibera di Giunta Municipale n. 71/2021 con cui è stata approvata la programmazione del fabbisogno di personale 2021 - 2023;

Vista la delibera di Giunta Municipale n. 113/2021 con cui, alla luce del nuovo testo dell'art 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fermi restando tutti i contenuti della propria precedente delibera n. 71 del 6 luglio 2021, si è provveduto a modificare la predetta delibera di g.m. n. 71/2021 relativamente alle modalità di effettuazione del reclutamento di alcuni profili professionali;

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

Visto l'art.39 della Legge n.449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;

Premesso:

- che l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive;
- che l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, testualmente recita: “ 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;
- che l'articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

- Che l'art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva) del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, prevede quanto segue: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”*;

- che l'art. 89, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli enti locali disciplinano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio;
- che l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede, rispettivamente:

- al comma 1, che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla Legge 12/3/1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- al comma 2, che “gli enti locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;

Preso atto che le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, risultano pubblicate nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Rilevato che le stesse *“ tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.”* e che *“La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP”*;

Rilevato altresì che *“Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la **“dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che 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.**”* e che *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, **la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.** La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari”*;

Visto l'art. 1, comma n.557, della Legge 296/2006, cd finanziaria 2007, per come modificato dalla legge n. 122/2010 (conversione del D.L. n.78/2010, cd manovra estiva) e s.m.i. il quale dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza, assumendo nelle percentuali del turn over così come stabilito nel dl 90/2014 e ss.mm. e ii.;

Preso e dato atto che il dl 90/2014 è stato di recente modificato ed integrato dalla L. 26/2019 di conversione del D.l. n. 4/2019, con specifico riferimento all'inserimento all'art. 3 del comma 5-sexies che consente di computare, ai fini della determinazione della capacità assunzionale annuale, anche le cessazioni di personale programmate nella medesima annualità, *“...fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato che tale disposizione contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo, in particolare che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013), e che tale norma alla luce delle Linee guida rappresenta per gli Enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica;

preso e dato atto che alla luce delle più recenti innovazioni normative, le nuove assunzioni a tempo indeterminato per i comuni “virtuosi” secondo il decreto 17/3/2020 della Funzione Pubblica vanno in ogni caso in deroga, al limite di spesa ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006;

Preso atto da ultimo che:

•ai sensi dell'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, *“All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”*;

•ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fasce demografiche, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I*

*comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unita' possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unita' in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' di cui al secondo periodo ogni cinque anni. **I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018**";*

•in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, è stato emesso il DECRETO della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* che: *"...e' finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del 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, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione, nonche' ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia"*;

•è stata da ultimo resa nota una circolare applicativa della Funzione Pubblica del decreto della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020;

Atteso che:

•la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

•il Decreto 17/3/2020 risponde a tali esigenze fornendo in primo luogo le definizioni di: *"... a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato edeterminato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche' per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; b) 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 esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata."*; e provvedendo nei successivi articoli a differenziare i Comuni per fascia demografica, ad individuare i valori soglia di massima spesa del personale, dando atto che *"...A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate"*

correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

• il decreto prevede inoltre che *“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”* e che *“...Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.”* chiarendo infine all'art. 6 che **“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”**;

Visto il D.U.P. del comune di Morlupo, approvato con delibera di C.C. n. 15/2021, per la parte relativa al Personale;

Dato atto che la precedente programmazione del fabbisogno di personale 2020 – 2022 è stata attuata integralmente;

Visto il vigente CCNL del comparto Funzioni Locali;

Visto il *“Regolamento per lo svolgimento delle procedure **concorsuali** semplificate”*, del Comune di Morlupo, approvato con Deliberazione di Giunta Municipali n. 133 del 25/11/2021;

Ritenuto di procedere in esecuzione della deliberazione di G.C. n. 71 del 6/07/2021, immediatamente eseguibile, avente ad oggetto: *“Fabbisogno di personale 2021/2023”*, e della successiva deliberazione di G.C. n. 113 del 19/10/2021, immediatamente eseguibile, che tra le misure previste per il 2021 con effettiva assunzione nel 2022, indica l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 unità Cat. D *“Istruttore direttivo tecnico”*, posizione economica D1, mediante concorso pubblico per titoli e prove di esame;

Preso atto pertanto che con delibera di Giunta Municipale n. 71/2021 è emersa la necessità di procedere con la nuova programmazione del fabbisogno di personale 2021 – 2023, anche a seguito delle sopravvenute necessità dell'Ente e delle mutate condizioni in fatto e diritto;

Dato atto che con delibera di g.m. . n. 71/2021 in tal senso - in adempimento, modifica ed integrazione al D.u.p. 2021 – 2023, e quale primo atto della Programmazione di Fabbisogno di personale 2021-2023 - per far fronte alle esigenze del servizio di Polizia Locale, del settore Ragioneria, dell'ufficio lavori pubblici, dell'ufficio servizi sociali, dell'ufficio Ambiente e dell'ufficio Patrimonio, si è provveduto ad utilizzare le ordinarie facoltà assunzionali dell'Ente;

“.....A) Nell'immediato:

- per potenziare il settore di Polizia locale dell'Ente attraverso il reclutamento di una figura con profilo professionale di categoria C Istruttore di vigilanza (Agente di polizia locale) a tempo indeterminato e pieno, per fare fronte all'intervenuta mobilità volontaria presso altro comune del dipendente cat. C1 Polizia Locale Stefano Pezzi, mediante mobilità obbligatoria ed in subordine mediante utilizzo di graduatorie di altri comuni (con preferenza, in caso vi fosse disponibilità di più convenzioni di utilizzo, per la graduatoria per la quale si è pervenuti all'accordo per prima);

....

B) Con effettiva assunzione dai primi mesi del 2022:

- per potenziare i settori Ambiente e Patrimonio dell'Ente, attraverso il reclutamento di due unità di categoria D (di cui una riservata al personale interno in possesso dei requisiti) con profilo professionale di Istruttore direttivo Tecnico a tempo indeterminato e pieno, mediante mobilità obbligatoria ed in subordine mediante Concorso pubblico per titoli e prove d'esame;

- per potenziare i settori Affari generali e Servizi sociali dell'Ente, attraverso il reclutamento di una unità di categoria C con profilo professionale di Istruttore amministrativo contabile/Istruttore

amministrativo-finanziario (o similare) a tempo indeterminato e pieno, mediante mobilità obbligatoria ed in subordine mediante Concorso pubblico per titoli e prove d'esame;

dato atto che con successiva delibera di Giunta Municipale n. 113/2021, alla luce del nuovo testo dell'art 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'impossibilità di procedere all'assunzione del dipendente cat. C1 Agente di polizia locale per l'indisponibilità di graduatorie di altri comuni utilizzabili, fermi restando tutti i contenuti della propria precedente delibera n. 71 del 6 luglio 2021, si è provveduto a modificare la predetta delibera di g.m. n. 71/2021 nei seguenti termini:

<<**Ritenuto** pertanto che il testo della propria precedente delibera n. 71 del 6 luglio 2021 con cui è stata approvata la programmazione del fabbisogno di personale 2021 – 2023 deve intendersi così modificato: "...per far fronte alle esigenze del servizio di Polizia Locale, del settore Ragioneria, dell'ufficio lavori pubblici, dell'ufficio servizi sociali, dell'ufficio Ambiente e dell'ufficio Patrimonio, di provvedere ad utilizzare le ordinarie facoltà assunzionali dell'Ente:

A) Nell'immediato:.....

B) Con effettiva assunzione dai primi mesi del 2022:

- per potenziare i settori Ambiente e Patrimonio dell'Ente, attraverso il reclutamento di due unità di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo Tecnico a tempo indeterminato e pieno, di cui: n.1 mediante mobilità obbligatoria ed in subordine mediante Concorso pubblico per titoli e prove d'esame; e n. 1 mediante mobilità obbligatoria ed in subordine tramite progressione di carriera dalla qualifica immediatamente inferiore mediante "procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonche' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti..." da effettuarsi se del caso entro il 31/12/2021 e da disciplinare mediante apposito Regolamento interno integrativo del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi;...."

.....
" PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO

	Categoria	numero	profilo/servizio	copertura
--	-----------	--------	------------------	-----------

note/costi

Anno 2021

.....

D1	n. 2	Istruttore Direttivo Tecnico	69999,59 (tabellare con tred.)
----	------	------------------------------	--------------------------------

Mobilità obblig. – n.1 con Concorso (da assumere nel 2022 in esito a pensionamento unità attualmente attive); n. 1 con Progressione di carriera mediante procedura comparativa

Anno 2022

- **Perfezionamento procedure per n. 2 D1 istruttore direttivo tecnico**
-

Anno 2023

/

.....
"...Di approvare il Piano del fabbisogno di personale 2021 – 2023, in adempimento, modifica ed integrazione al D.u.p. 2021 – 2023, e quale primo atto della complessiva Programmazione di Fabbisogno di personale 2021-2023, ritenendo opportuno utilizzare le ordinarie facoltà assunzionali del comune di Morlupo per far fronte alle esigenze del servizio di Polizia Locale, del settore Ragioneria, dell'ufficio lavori pubblici, dell'ufficio servizi sociali, dell'ufficio Ambiente e dell'ufficio Patrimonio,

A) Nell'immediato:.....

B) Con effettiva assunzione dai primi mesi del 2022:

- per potenziare i settori Ambiente e Patrimonio dell'Ente, attraverso il reclutamento di due unità di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo Tecnico a tempo indeterminato e pieno, di cui: n.1 mediante mobilità obbligatoria ed in subordine mediante Concorso pubblico per titoli e prove d'esame; e n. 1 mediante mobilità obbligatoria ed in subordine tramite progressione di carriera dalla qualifica immediatamente inferiore mediante "procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonche' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti..." da effettuarsi se del caso entro il 31/12/2021 e da disciplinare mediante apposito Regolamento interno integrativo del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi;...."

Ritenuto inoltre, quanto al potenziamento del "...settore di Polizia locale dell'Ente attraverso il reclutamento di **una** figura con profilo professionale di categoria C Istruttore di vigilanza (Agente di polizia locale) a tempo indeterminato e pieno, per fare fronte all'intervenuta mobilità volontaria presso altro comune del dipendente cat. C1 Polizia Locale

Determinazione UFFICIO PERSONALE N. 1100 del 26-11-2021

Stefano Pezzi..." di cui alla precedente delibera n. 71/2021 - in considerazione della difficoltà a reperire graduatorie di altri comuni da utilizzare - di modificare le modalità attuative del procedimento assunzionale nei seguenti termini: "...reclutamento di una figura con profilo professionale di categoria C Istruttore di vigilanza (Agente di polizia locale) a tempo indeterminato e pieno, per fare fronte all'intervenuta mobilità volontaria presso altro comune del dipendente cat. C1 Polizia Locale Stefano Pezzi mediante mobilità obbligatoria; in subordine mediante utilizzo di graduatorie di altri comuni (con preferenza, in caso vi fosse disponibilità di più convenzioni di utilizzo, per la graduatoria per la quale si è pervenuti all'accordo per prima) **ed in ulteriore subordine mediante concorso pubblico;**".... >>;

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- In relazione al rispetto dei tempi medi di pagamento previsti per l'anno precedente la Sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, comma 2, del D. L. 66/2014, che sanziona con il blocco totale delle assunzioni, a qualsiasi titolo, le pubbliche amministrazioni che non rispettano i tempi di pagamento sottolineando che il blocco rappresenta una misura in grado di pregiudicare il buon andamento della pubblica amministrazione;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- ha approvato il Bilancio di previsione per il 2021 ed approvato il Rendiconto 2020;
- ha regolarmente provveduto all'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario secondo disposizioni di legge;
- E' stata adottata la G.M. n. 130 del 03/12/2015, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto "Definizione dotazione organica anno 2016";
- E' stato costituito con deliberazione di Giunta Municipale n. 73 del 02/04/2012, esecutiva ai sensi di legge, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii ed è in corso la ricostituzione dello stesso a seguito dei pensionamenti di alcuni membri;
- Ha adottato la deliberazione di G.M. n. 59/2021 con la quale è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna – triennio 2021/2023;
- questo Ente non è soggetto all'obbligo di adozione del Piano delle Performance, ma ha comunque provveduto ad approvare il Piano degli obiettivi per il 2020 ed ha in corso di approvazione il Piano degli obiettivi 2021;

dato atto ad ogni buon conto che il Comune rispetta il parametro rapporto Dipendenti / popolazione per come definito da ultimo dal D.m. 24/7/2014;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, con specifico riferimento al nuovo concetto di dotazione organica come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;

dato atto che per quanto finora assunto, il presente Piano del fabbisogno di personale rispetta – per quanto di residua rilevanza - il limite di spesa potenziale massimo di personale come stabilito dalla vigente normativa relativamente alla spesa media di personale per il triennio di rilevanza 2011-2013, che per il comune di Morlupo ammonta ad € 1.266.053,11;

Dato atto che la spesa relativa ai posti da ricoprire con la presente procedura concorsuale, prevista nel vigente Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, rispetta il limite di spesa di cui alle nuove modalità di calcolo introdotte con il DM del 17/03/2020 e la relativa circolare attuativa n. 17102/110/1 dell'8/6/2020;

Ribaditi i contenuti della delibera di Giunta Municipale n. 71/2021 con cui è stata approvata la programmazione del fabbisogno di personale 2021 – 2023 e ss.mm. e ii.;

Considerato che con tale atto, verificati i necessari presupposti di legge, la Giunta municipale deliberava fra l'altro:

Determinazione UFFICIO PERSONALE N. 1100 del 26-11-2021

”...Di approvare il Piano del fabbisogno di personale 2021 – 2023, in adempimento, modifica ed integrazione al D.u.p. 2021 – 2023, e quale primo atto della complessiva Programmazione di Fabbisogno di personale 2021-2023, ritenendo opportuno utilizzare le ordinarie facoltà assunzionali del comune di Morlupo per far fronte alle esigenze del servizio di Polizia Locale, del settore Ragioneria, dell'ufficio lavori pubblici, dell'ufficio servizi sociali, dell'ufficio Ambiente e dell'ufficio Patrimonio, di provvedere ad utilizzare le ordinarie facoltà assunzionali dell'Ente:
A) Nell'immediato:

.....
B) Con effettiva assunzione dai primi mesi del 2022:
- per potenziare i settori Ambiente e Patrimonio dell'Ente, attraverso il reclutamento di due unità di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo Tecnico a tempo indeterminato e pieno, di cui: n.1 mediante mobilità obbligatoria ed in subordine mediante Concorso pubblico per titoli e prove d'esame”

....
di demandare al Responsabile del Servizio Personale ... l'adozione dei provvedimenti conseguenti e necessari a dare piena e integrale attuazione al presente provvedimento;”;

DATO ATTO

che con nota prot. n. 13810 del 30 /7/2021 è stato avviato il procedimento di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i, con comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e alla Regione Lazio; che con comunicazione n prot. n. 16676 del 17 /9/2021 la struttura regionale ha comunicato l'assenza di disponibilità di personale e che, scaduto il termine di 45 gg., non vi è stata alcuna comunicazione dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, “Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”;

Visto il D.L. n. 44 del 01/04/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 28/5/2021 n. 76, recante “Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV2, di giustizia e di concorsi pubblici”, pubblicato sulla G.U. n. 79 del 01/04/2021, che all'art. 10, rubricato: “Misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici”, prevede, al fine di ridurre i tempi di reclutamento del personale, presso le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, anche in deroga alla disciplina del DPR n. 487/1994 e della L. 56/2019 modalità semplificate di svolgimento delle prove, assicurandone comunque il profilo comparativo, oltre a dettare regole transitorie per le procedure concorsuali durante lo stato di emergenza sanitaria da COVID – 19;

Visto il Protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici del Dipartimento della Funzione Pubblica, Prot. n. 25239 del 15/04/2021, validato dal CTS il 29/03/2021;

dato atto che prima di procedere con l'effettuazione delle procedure concorsuali il comune di Morlupo provvederà ad approvare idoneo “**PIANO OPERATIVO SPECIFICO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI IN OTTEMPERANZA AL PROTOCOLLO PER LO SVOLGIMENTO DEI CONCORSI PUBBLICI DEL DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA, PROT. N. 25239 DEL 15/04/2021**”;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla Legge di Stabilità 2016);

dato atto ad ogni buon conto che il Comune rispetta il parametro rapporto Dipendenti / popolazione per come definito da ultimo dal D.m. 24/7/2014;

Ricordato altresì che nella dotazione organica dell'Ente sono presenti i posti vacanti per le figure professionali oggetto delle procedure assunzionali in atto;

ritenuto che sussistono quindi le condizioni per poter procedere secondo quanto indicato dalla delibera di Giunta Municipale n. 71/2021 con cui è stata approvata la programmazione del fabbisogno di personale 2021 – 2023 e ss.mm. e ii. anche alla luce del negativo riscontro da parte della Regione Lazio

ed al silenzio da parte della Funzione Pubblica nei quarantacinque giorni dalla data di invio della comunicazione di cui sopra ex art. 34 bis del D.lgs n. 165/2001, attivando la modalità di reclutamento mediante "... *Concorso pubblico per titoli e prove d'esame*";

RITENUTO in particolare che è immediatamente possibile procedere con le seguenti previsioni assunzionali:

- n. 1 unità di categoria D – profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato e pieno;

preso atto che l'ufficio personale ha verificato che il comune di Morlupo non ha proprie graduatorie vigenti per Istruttore Direttivo Tecnico (o similare), cat. D1, e pertanto, alla luce di quanto disposto dall'atto di programmazione sopra citato, è necessario procedere con l'attivazione della relativa procedura assunzionale e con l'indizione del concorso e l'approvazione del relativo bando;

Ritenuto pertanto di indire il concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di istruttore direttivo tecnico, categoria D, a tempo indeterminato e pieno e di approvare il relativo bando di concorso, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Visti gli artt. 49 e 151 del T.U.E.L. 267/2000;

Ritenuto di dover esprimere parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art.147/bis del D. Lgs.267/2000;

D E T E R M I N A

Per le ragioni in premessa indicate:

di prendere e dare atto dei contenuti della delibera di Giunta Municipale n. 71/2021 e ss.mm. e ii. con cui è stata approvata la nuova programmazione del fabbisogno di personale 2021 – 2023 e nell'intento di darvi esecuzione;

di dare atto che la spesa prevista trova già copertura sui capitoli di spesa relativi al personale del bilancio 2021-2023;

di attivare la procedura di assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato e pieno, e nella specie:

- n. 1 unità di categoria D – profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico a tempo indeterminato e pieno;

di indire un concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di istruttore direttivo tecnico, categoria D, posizione economica D1, a tempo indeterminato e pieno;

di approvare il relativo bando di concorso, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Di pubblicare per estratto il bando di cui in "Gazzetta Ufficiale 4° Serie Speciale–Concorsi", nonché integralmente nel sito istituzionale dell'ente;

di trasmettere copia del presente atto al responsabile del servizio finanziario e all'ufficio personale per gli adempimenti conseguenti;

Di dare mandato all'Ufficio risorse umane per ogni adempimento necessario all'avvio della procedura;

di dare atto che con successivo provvedimento si procederà all'approvazione dello schema di contratto
Determinazione UFFICIO PERSONALE N. 1100 del 26-11-2021

individuale di lavoro a tempo indeterminato per il dipendente da assumere e si determinerà la decorrenza giuridica ed economica della relativa nuova assunzione.

Il sottoscritto responsabile del servizio attesta che la presente determinazione:

a) sarà pubblicata all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi, inserita nella raccolta di cui all'art 183, comma 99, del D.lgs 18 agosto 2000, n 267, anche ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza amministrativa;

Rende inoltre noto, a norma dell'articolo 8 della legge 7 agosto 1990, n 241 che il responsabile del procedimento è il sottoscritto

Addì 25-11-2021

Il Responsabile del Servizio
ASSISI ALFREDO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.
