



## COMUNE DI MONTEPULCIANO Provincia di Siena

### Verbale di deliberazione della Giunta Comunale N.216

**Adunanza del giorno 15/11/2021**

**OGGETTO:** PERSONALE DIPENDENTE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE (PTFP) - AGGIORNAMENTO DEL.G.C. N. 104/2021 - APPROVAZIONE

L'anno duemilaventuno addì quindici del mese di novembre alle ore 16:00, in una Sala del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Sigg.ri:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
SINDACO	ANGIOLINI MICHELE	Si	
VICE SINDACO	RASPANTI ALICE	Si	
ASSESSORE ESTERNO	BARBI BENIAMINO	Si	
ASSESSORE	MIGLIORUCCI EMILIANO	Si	
ASSESSORE ESTERNO	MUSSO LUCIA ROSA	Si	
ASSESSORE	SALVADORI MONJA	Si	

Totale Presenti: <b>6</b>	Totale Assenti: <b>0</b>
---------------------------	--------------------------

Presiede il Sig. ANGIOLINI MICHELE nella qualità di SINDACO

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott. GIULIO NARDI incaricato della redazione del processo verbale.

Accertata la legalità dell'adunanza, si passa alla trattativa degli affari che appresso.

## LA GIUNTA COMUNALE

### RICHIAMATI:

- La deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 22.2.2021 avente per oggetto "Uffici e Servizi Comunali – Aggiornamento e revisione parziale della struttura comunale e approvazione organigramma - Determinazioni", esecutiva ai sensi di legge;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 26.1.2021 avente per oggetto "Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2021-2023 – Nota di aggiornamento - Approvazione", esecutiva ai sensi di legge;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 26.1.2021 avente per oggetto "Bilancio di Previsione 2021-2023 e relativi allegati - Approvazione", esecutiva ai sensi di legge;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 10.2.2021 avente per oggetto "Piano Esecutivo di Gestione 2021 – Approvazione parte finanziaria" e la delibera della Giunta Comunale n. 63 del 29.3.2021 avente ad oggetto "Piano Performance e Pola 2021-2023";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 30.4.2021 avente per oggetto: "Rendiconto della Gestione dell'esercizio finanziario 2020, ai sensi dell'art. 227 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 18 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 118/2011 – approvazione";

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

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«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.»;*

VISTO, inoltre, l'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 che recita: "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'art. 6 comma 2 anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze

professionali.

RILEVATO che:

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

RILEVATO che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

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

*"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area"*

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 22 marzo 2021 si è proceduto ad effettuare la ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale né si registrano alla data attuale;

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

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

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

RILEVATO che il D.L. 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in Legge 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

VISTA la Circolare ministeriale esplicativa al Decreto Attuativo (cfr. UGM\_FP 0001374 dell'8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

CONSIDERATO che il nuovo regime introduce per i Comuni una disciplina della assunzioni del personale basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, con una diversa disciplina, quindi, rispetto alle precedenti regole improntate al criterio del c.d. turnover, fondando il computo della capacità assunzionale sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità;

PRESO ATTO che, ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (anno 2020) risulta essere pari al 24,33%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

RILEVATO che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "*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, (...) 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*".

VISTI i valori soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 così come indicati nell'allegato Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dipendente 2021/2023;

PRESO ATTO che tale valore risulta inferiore al valore della soglia di virtuosità;

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

CONSIDERATO che:

- l'art. 39 c. 1 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (in seguito per brevità anche PTFP), predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del 31.5.2021;

VISTA la necessità di integrare, modificandolo, secondo quanto organicamente illustrato nell'allegato 1 al presente provvedimento, il vigente Piano Triennale del fabbisogno del personale dipendente 2021-2023;

EVIDENZIATO, in particolare, che l'aggiornamento al PTFP 2021-2023 adottato con il presente provvedimento prevede un potenziamento dell'organico sia con funzioni amministrative e contabili sia con servizi esterni di gestione e manutenzione patrimonio a seguito di pensionamenti di personale dipendente registrati nel corso dell'anno oltre a garantire il rispetto delle norme di cui alla Legge 68/99 e, In particolare, si focalizza sui servizi dell'area tecnica anche in vista dell'importante ruolo che dovrà svolgere la pubblica amministrazione ai fini dell'implementazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;

VERIFICATA la compatibilità delle azioni di reclutamento previste nell'allegato 1 con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria previsto dal richiamato art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalle Legge 58/2019 e con gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2021/2023;

PRESO ATTO che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023

CONSIDERATO 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;

RILEVATO che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima prevista dal DM del 20.04.2020 nonché ai limiti previsti dal c. 557 dell'art. 1 della legge nr. 296 del 27.12.2006;

VISTA la legge di conversione del D.L. n. 162/2019, all'art. 17, comma 1-bis, che ha stabilito: "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.”;

ATTESO che il Comune di Montepulciano puo', quindi, utilizzare le graduatorie (proprie e altrui, secondo quanto detto sopra) anche per ricoprire posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso dal quale le graduatorie stesse sono esitate;

CONSIDERATO che in tale quadro, che amplia la discrezionalità delle amministrazioni, puo' essere estremamente utile la chiara e puntuale disamina, oltre alle conseguenti regole di comportamento, dettate, in particolare, dalla Sezione di controllo della Corte dei conti per il Veneto (del. n. 290/2019, cit.), che condividendo l'orientamento, ormai costante e prevalente, della giurisprudenza sia contabile che amministrativa, evidenzia che l'ente che intende utilizzare la graduatoria di altra amministrazione debba previamente:

- predeterminare i criteri (nell'ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con apposito atto di indirizzo o, ancor meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile “accordarsi”;
- valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare;
- garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno di Personale) di cui all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 e, quindi, ma solo conseguentemente, la disponibilità nella dotazione organica (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA adottate con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 maggio 2018);

VISTA altresì la deliberazione n. 124/2013/PAR, della Sezione di controllo per l'Umbria ha ritenuto di interpretare l'espressione normativa “previo accordo” utilizzata dal legislatore all'art. 3, comma 61, della L. 350/2003 in senso estensivo e non restrittivo, non rinvenendo nella norma elementi testuali per un'interpretazione limitante temporalmente il momento della conclusione dell'accordo (né all'approvazione della graduatoria o, ancor più restrittivamente, al momento dell'indizione della procedura concorsuale) seppur l'accordo ebba, necessariamente, intervenire prima dell'utilizzazione della graduatoria stessa. A sostegno di tale logica estensiva interpretazione appare, da un lato, il primo capoverso del citato comma che prevede la proroga delle graduatorie vigenti (e, quindi, già approvate) e, dall'altro, la natura discrezionale dell'amministrazione in merito alla decisione di avvalersi delle graduatorie di altri enti, i cui limiti si rinvencono nei principi generali dell'ordinamento (ragionevolezza, efficacia, efficienza, trasparenza, imparzialità, ecc. ...) e nelle regole di concorsualità per l'accesso ai pubblici uffici, come statuito dall'art. 97 Cost. (vedasi anche Cdc - Sezione regionale Controllo Piemonte n. 3/2019/PAR e n. 114/2018/PAR). In altri termini, il “previo accordo” deve, infatti, inserirsi in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuali di altre amministrazioni, allo scopo di evitare ogni arbitrio e/o irragionevolezza o violazione delle regole sulla concorsualità e, quindi, sull'imparzialità dell'azione amministrativa. Pertanto, questa Sezione regionale di Controllo per il Veneto, condividendo l'orientamento, ormai costante e prevalente, della giurisprudenza sia contabile che amministrativa, evidenzia che l'ente che intende utilizzare la graduatoria di altra amministrazione debba previamente: - predeterminare i criteri (nell'ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con apposito atto di indirizzo o, ancor meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile “accordarsi”; - valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare; - garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di

Fabbisogno di Personale) di cui all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 e, quindi, ma solo conseguentemente, la disponibilità nella dotazione organica (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA adottate con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 maggio 2018);

RICHIAMATA la recente deliberazione della Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo della Lombardia n. 24/2021 che ha evidenziato come il nuovo meccanismo di quantificazione delle capacità assunzionali degli enti locali definisca un parametro finanziario *“di flusso, a carattere flessibile”* che deve essere aggiornato ogni anno sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato, rinviando a quanto sostenuto dalla sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna con la deliberazione n. 55/2020 secondo cui *“desumere il dato relativo alla spesa di personale dall'ultimo rendiconto della gestione approvato, coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale, è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche in corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione”*;

RICHIAMATA la Direttiva n. 1 della F.P. del 24.6.2019 recante *“chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Artt. 35 e 39 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, Legge 68/99, Legge 407/1998, Legge 25/2011”* che fornisce indicazioni per il datore di lavoro pubblico e detta linee guida per la corretta applicazione della Legge 68/99 e sul collocamento mirato in favore delle categorie protette;

VERIFICATO che la presente proposta risulta rispettosa delle norme in tema di contenimento della spesa, in quanto:

- il Comune di Montepulciano non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- dalla tabella, anch'essa inserita nell'allegato PTFP, risulta la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006
- l'Ente rispetterà nel 2021/2023 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2021/2023 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 e riepilogata come detto nell'allegato PTFP;

ACCERTATO che le modifiche e integrazioni al PTFP sono coerenti con l'attività di programmazione generale dell'Ente e, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150),

VERIFICATO che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2021-2023 rispettano il limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito con Legge 30 Luglio 2010 n. 122 come integrato dall'art. 11 comma 4bis, del D.Lgs. 26 giugno 2014 n.90 convertito con Legge 11 agosto 2014 n. 114 relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

DATO ATTO che, rispetto ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, questo

Ente:

- a) ha approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale e rimodulato la dotazione organica (art. 39 c. 1 Legge n. 449/97 – art. 91 D.Lgs. n. 267/00 – art. 6 D.Lgs. n. 165/2001 – comma 557 quater Legge n. 296/2006);
- b) ha accertato l'insussistenza di eventuali eccedenze di personale (art. 33 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e circolare Dipartimento FP n. 4/2014);
- c) ha conseguito il saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali nel 2018 (art. 1 comma 723 lett. e) Legge n. 208/2015 e circolare RGS n. 5/2016);
- d) ha conseguito il saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali nel 2019 (art. 9 c. 1 Legge n. 243/2012 e circolare RGS n. 17 del 3.4.2017 1 comma 723 lett. e) Legge n. 208/2015 e circolare RGS n. 5/2016);
- d) ha inviato la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (art. 1 comma 723 lett. e) Legge 208/2015, Circolare RGS n. 5/2016 e CdC Puglia n. 111/16);
- e) ha rispettato il conseguimento del saldo di cui all'art. 1 c. 475 (Legge n. 232/16 e circolare RGS n. 17/17);
- f) ha approvato il Piano triennale delle azioni positive PAP in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198,
- g) ha approvato il Piano delle Performance 2021-2023 insieme al Peg 2021-2023 (art. 10 D.Lgs. 150/2009 e art. 169 c. 3 bis D.Lgs. 267/2000);
- h) ha rispettato la norma di riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 ter della Legge 296/2006 – art. 3 c. 5bis D.L. n. 90/2014 – circolare n.9/2006 RGS, Circolare n. 5/2016 RGS);
- i) ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e ha proceduto nei tempi previsti all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13 Legge 196/2009);
- l) ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 76 comma 4 D.L. 112/2008);

VISTO, infine, l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

DATO ATTO che in data 2 novembre 2021 è stata data informazione preventiva alla RSU e OO.SS. ai sensi dell'art. 6 comma 1 e 4 del D.Lgs. 165/2001;

ATTESO che con proprio verbale del 8.11.2021 il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed ha espresso parere favorevole all'aggiornamento del PTFP 2021/2023;

ATTESA la competenza della Giunta Comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48 comma 2 del D.Lgs. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;



Ad unanimità di voti palesemente espressi:

## DELIBERA

Per le motivazioni espressa in premessa, che qui si richiamano integralmente:

1. di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 del Comune di Montepulciano, si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 24,33%;
2. di aggiornare e integrare il Piano Triennale dei fabbisogni del personale dipendente 2021-2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 104/2021 come dettagliatamente illustrato nell'Allegato 1 e come riportato nel prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento all'interno dell'allegato che fa parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2021/2023, anch'esso dettagliato nell' allegato 1 PTFP dando atto che lo stesso:
  - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
  - rispetta quanto previsto dall'art. 33 c. 2 del DL. 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale così risultante è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D. L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dal D.L. 4/2019, art. 14bis, 1° comma e mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
5. di dare atto che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale dipendente 2021-2023 come aggiornato con il presente provvedimento, è compatibile con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2021-2023;
6. di dare atto che le assunzioni a tempo determinato per il triennio 2021-2023 che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, saranno effettuate nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
7. di precisare che la programmazione triennale potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e comunque aggiornata ad avvenuta approvazione del rendiconto dell'esercizio 2021 per la completa attuazione di quanto previsto per l'anno 2022;
8. di dare atto che le risorse finanziarie destinate all'attuazione della presente programmazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alla sostenibilità finanziaria per assunzioni, previste dalla legislazione

vigente, trovano copertura negli appositi capitoli del Bilancio di Previsione 2021-2023 approvato con delibera C.C. n. 6 del 26.1.2021 e successive variazioni ;

9. di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori che ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta dal parere del 8.11.2021;
10. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
11. di trasmettere ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
12. di demandare al responsabile del servizio personale l'adozione dei provvedimenti amministrativi conseguenti e necessari a dare completa attuazione al presente documento programmatico, previo rispetto dei vincoli in materia di adempimenti contabili e di spesa del personale;
13. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale;
14. di procedere alla pubblicazione e alle comunicazioni di legge trasmettendo il presente atto alla Funzione Pubblica entro 30 giorni dall'adozione tramite il sistema Sico ai sensi dell'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs. 165/2001;

Successivamente, a voti unanimi espressi con separata votazione

#### D E L I B E R A

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 c. 4 del D. lgs. 267/2000 stante l'esigenza di procedere con sollecitudine alle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

**Letto, approvato e sottoscritto:**

<b>IL SINDACO ANGIOLINI MICHELE</b>	<b>IL SEGRETARIO COMUNALE Dott. GIULIO NARDI</b>
---	--

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si attesta che la presente delibera è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. n.134 comma 4 del Dlgs 267/2000.

**Il Segretario Comunale  
Dott. GIULIO NARDI**

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e succ. mod. ed int. (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente originale elettronico è conservato nella banca dati del Comune di Montepulciano ai sensi dell'art. 3bis e dell'art. 22 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e succ.mod. ed int.*