



COMUNE DI MONTEPULCIANO

Provincia di Siena

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale N.145

Adunanza del giorno 24/08/2020

OGGETTO: PERSONALE DIPENDENTE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022 - AGGIORNAMENTO - ESAME ED APPROVAZIONE

L'anno duemilaventi addì ventiquattro del mese di agosto alle ore 15:00 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: 6	Totale Assenti: 0
---------------------------	--------------------------

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

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito 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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

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;

EVIDENZIATO che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il PTFP deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale (per gli enti locali, - ad oggi - l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006), gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

CONSIDERATO il D.L.90/2014 di cui all'art. 3 comma 5 del come modificato dall'art.14-bis comma 1 lett.a) del D.L.4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019;

VISTO il decreto Presidenza Consiglio dei Ministri del 17 Marzo 2020 e l'art.33 del D.L.34/2019 secondo cui al comma. 2 *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la*

spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 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”;

PRESO ATTO che nel Decreto 17 Marzo 2020 di cui all'art.4 c. 2, 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;

RILEVATO che:

- l'Ente, nel rispetto della citata normativa, risulta in soglia demografica al 27% e in valori percentuali relativamente alla capacità di incremento compresa tra il 27 e 31%;
- che il rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale a carico dell'amministrazione e il valore medio dei primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità calcolato come da prospetto allegato pone l'ente al disotto della soglia del 27% (6,4626% dati rendiconto 2018 - 24,8075% dai rendiconto 2019);
- l'ente ha, conseguentemente facoltà assunzionali per il 2020 e per il 2021 nella misura massima indicata nel medesimo prospetto allegato parte integrante del presente atto;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 6.4.2020 al cui interno è stata compresa la programmazione del fabbisogno del personale 2020/2022 e recepito poi nel DUP relativo al medesimo periodo;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 27.01.2020 avente per oggetto “Piano Esecutivo di Gestione 2020 – Approvazione parte finanziaria” e la deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 03.02.2020 avente per oggetto “Piano obiettivi e Performance del Comune di Montepulciano 2020/2022 – Approvazione”

CONSIDERATO che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con

riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;

- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D. L. 24/6/2016 n. 113 che ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dal termine previsto per la loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);

RILEVATO che è stata fatta ricognizione, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

PRESO ATTO che in seguito dell'emanazione del DPCM 17/03/2020 richiamato, in vigore a partire dal 20/04/2020, la programmazione del fabbisogno del personale deve adeguarsi alla nuova norma;

EVIDENZIATO quindi che i fabbisogni di personale per come motivati ed indicati nell'allegato P.T.F.P. Risultano necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, e comportano la necessità di un aggiornamento come da presente atto, a fronte di cessazioni, aspettative non previste e diverse facoltà assunzionali derivanti dall'applicazione del DPCM citato;

PRESO ATTO che la capacità assunzionale del Comune di Montepulciano, come da prospetto allegato, è stata computata secondo le indicazioni della bozza della circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, ampiamente diffusa e anche oggetto di webinar formativi, la quale comunque fornisce utili indicazioni su quali dati devono essere considerati per il calcolo del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate dei primi tre titoli dell'entrata, riservandosi la possibilità di ricorrere a revisione qualora la pubblicazione dovesse dare indicazioni diverse;

CONSIDERATO che l'art. 3, comma 8, della L. 56/2019, recita: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

RITENUTO altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale secondo quanto descritto

all'allegato PTFP dando atto che la spesa conseguente a queste previsioni rientra nei limiti suddetti;

VISTO l'allegato Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2020/22, predisposto nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 e di tutta la normativa sopra richiamata come da allegato alla presente delibera, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.), la cui somma non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge esplicitata anch'essa nell'allegato suddetto;

VALUTATO che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

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";

CHE anche il Comune di Montepulciano quindi, può 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, può 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.), 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 debba, necessariamente, intervenire prima dell'utilizzazione della graduatoria stessa;

CHE 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 rinvergono 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);

CONSIDERATO, in ogni caso, che 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;

VERIFICATO che la presente proposta di piano occupazionale 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 2020/2021 e 2022 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 2020/2022 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 che saranno apportate al piano dei fabbisogni 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), così dettagliato nei seguenti atti programmatici e di indirizzo:

- delibera di consiglio comunale n. 96 del 30.12.2019 avente per oggetto "Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2020-2022 – Nota di aggiornamento - Approvazione", esecutiva ai sensi di legge;
- delibera di giunta comunale n. 631 del 3.2.2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi per l'anno 2020, a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- delibera di giunta comunale n. 36 del 10.2.2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale ha approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2020/2022, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;

- delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 23.7.2019 avente ad oggetto “approvazione degli indirizzi di Governo/linee programmatiche ai sensi dell’art. 46 comma 3 del D.Lgs. 267/2000” riferite al mandato 2019-2024”;

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 6 agosto 2020 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 17 agosto 2020 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 2020/2022;

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:

D E L I B E R A

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

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell’articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione contenuta anch'essa nell'allegato PTFP;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2020-2021-2022, anch'esso riepilogato in allegato 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;
 - *prevede* stabilizzazione ai sensi dell’articolo 35, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
 - 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;
5. di stabilire che il presente atto oltre che dispositivo assume anche valore regolamentare (appendice al vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi)

relativamente alla predeterminazione dei seguenti criteri, in ordine di priorità, per l'utilizzo di graduatorie approvate da altri enti quale modalità di copertura dei posti previsti dal sopra approvato PTFP 2020/2022:

- I. graduatorie che rientrano in ambito di gestioni associate o nell'ambito di comuni della stessa Unione;
 - II. graduatorie il cui accordo per l'utilizzo è stato sottoscritto precedentemente all'approvazione del presente programma assunzionale;
 - III. graduatorie in ambito di area vasta ovvero anche di enti di altre Province toscane ovvero anche di regioni contermini purché l'accordo operativo per l'utilizzo sia stato preceduto da intese o forme di collaborazione su procedure di gestione del personale comprese le procedure di mobilità, i comandi e le attività extra-impiego;
 - IV. graduatorie non precedenti al 2018;
 - V. graduatorie i cui accordi prescindere dalla tipologia di ente con cui vengono raggiunti consentono lo scorrimento dal primo utilmente in graduatoria rispetto alle assunzioni operate dall'ente stesso che ha formato la graduatoria;
 - VI. graduatorie alla cui formazione ha contribuito come membro o esperto della commissione anche personale, funzionari, titolari di Po del Comune di Montepulciano ovvero il segretario comunale;
 - VII. tali criteri saranno applicabili anche nei casi in cui l'ente autorizzi l'utilizzo di proprie graduatorie. In caso di più richieste di utilizzo di graduatoria da parte di altri enti si procederà in ordine di priorità e in caso di due enti appartenenti allo stesso ordine di priorità conterà la data di arrivo e acquisizione al Protocollo del Comune;
 - VIII. nell'accordo in caso di autorizzazione all'utilizzo di proprie graduatorie il Comune può riservarsi la possibilità, qualora avesse la necessità di reclutamento di personale con medesima qualifica, categoria e profilo, di mantenere, in ogni caso il diritto di attingere alla suddetta propria graduatoria, anche chiamando per le proprie assunzioni il candidato che avesse accettato l'assunzione presso un altro ente.
6. di dare atto che la spesa relativa al presente piano trova capienza negli stanziamenti destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2020/2022, approvato con delibera consiglio comunale n. 97 del 30.12.2019 e successive variazioni;
 7. di specificare che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei conti 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 da parere del_17 agosto 2020;
 8. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

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 assunzioni previste.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO ANGIOLINI MICHELE	IL SEGRETARIO COMUNALE Dott. GIULIO NARDI
---	--

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.