



COMUNE DI MONTEPULCIANO

Provincia di Siena

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale N.104

Adunanza del giorno 31/05/2021

OGGETTO: PERSONALE DIPENDENTE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE (PTFP). AGGIORNAMENTO E VERIFICA DELLE ECCEденENZE - APPROVAZIONE

L'anno duemilaventuno addì trentuno del mese di maggio alle ore 15:30, si è riunita la Giunta Comunale in modalità videoconferenza ai sensi dell'art. 73, c. 1, del D.L. 17/03/2020 n. 18.

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

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 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.

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;

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;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

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;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente e da aggiornare comunque dopo l'approvazione del Rendiconto della gestione;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 79 del 06.04.2020 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Piano Triennale dei fabbisogni di personale. Triennio 2020-2022", nonché la successiva delibera di Giunta Comunale nr. 145/2020 con la quale è stato aggiornato ed integrato

il succitato Piano Triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022;

DATO ATTO che a seguito dell'invio del prospetto informativo annuale al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali di cui all'art. 9 comma 6 della Legge 68/99 come previsto dall'art. 39-1quater del D.Lgs. 165/2001, per la verifica della corretta e uniforme applicazione della Legge 12.3.1999 n.68 da parte delle amministrazioni pubbliche, tenute a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, è risultato che il Comune di Montepulciano è scoperto di una unità delle categorie protette disabili Legge 68/99 art.1;

RICHIAMATA a tale proposito 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;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021- 2023 che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

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;

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 può, 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, 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, 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 debba, 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 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). 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”*;

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 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),

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 25 maggio 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 n. 18 del 27 maggio 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;

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,

D E L I B E R A

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 la programmazione triennale del fabbisogno del personale ai sensi dell’articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per il periodo 2021-2023 allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. 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;
4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2021/2023, 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;
 - 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 autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale 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;
6. di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in corso d’anno, 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;
7. 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 ;
8. 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;
9. 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;

10. 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;
11. 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 n. 18 del 27 maggio 2021;
12. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale;
13. 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.

<http://www.sistema-bdi.it/index.php?bdinr=021&docnr=15396&stato=lex>

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.