



**Premesso che:**

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 44 in data 27/09/2019, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera di Consiglio comunale n.26 in data 14/04/2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 12/02/2020 con cui è stato approvato il *“PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020/2022 E PIANO ANNUALE DI ASSUNZIONE ANNO 2020”*.

**VISTO** che nella suddetta deliberazione di G.C. n. 20 del 12/02/2020, fra le altre cose, sono state previste n. 2 assunzioni di personale a tempo indeterminato per garantire il turn-over di due cessazioni per pensionamento e, in particolare, al 30 giugno 2020, un dipendente cat. D - responsabile dell'area amministrativa, e al 30 novembre un dipendente di cat. D, assegnato ai servizi di vigilanza;

**VISTO** che nella suddetta deliberazione di G.C. n. 20 del 12/02/2020, sono state previste anche n. 2 assunzioni di agenti di polizia locale a tempo determinato mediante l'utilizzo di parte delle risorse derivanti dai proventi del CDS ai sensi dell'art. 208 comma 1 del decreto legislativo n. 285 del 30/04/2016;

**CONSIDERATO** che l'emergenza Covid-19 ha comportato un completo stravolgimento dell'attività amministrativa dell'ente, peraltro non ancora riassorbita, per cui si rende necessario rivedere la programmazione approvata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 12/02/2020;

**RITENUTO** dover riprogrammare le assunzioni a tempo determinato, acclarata la necessità di assumere una unità part-time cat. D con profilo di specialista contabile, ed una unità full-time con profilo di agente di Polizia Locale, per garantire un efficace svolgimento dei servizi anche nel corso dell'avvicendamento del personale in corso di pensionamento;

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 21/06/2019 di oggetto: *“Rideterminazione parametro assunzionale quale limite di spesa per lavoro flessibile - assunzione agenti di polizia locale stagionali”*;

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 24/04/2020 con cui si supera la suddetta DGC 77/2019, e:

- si riprogrammano le assunzioni a tempo determinato per l'anno 2020 individuando la necessità di assumere una unità part-time cat. D con profilo di specialista contabile, ed una unità full-time con profilo di agente di Polizia Locale, per garantire un efficace svolgimento dei servizi anche nel corso dell'avvicendamento del personale in corso di pensionamento;
- si conferma quale ragionevole parametro assunzionale del limite di spesa per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., la somma di in € 11.762,00, importo individuato dalla deliberazione di G.C. n. 77 del 21/06/2019, da destinare alla copertura della spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, alle assunzioni di cui al punto 1), in risposta alle esigenze organizzative sopra rappresentate;

**RITENUTO** dover modificare la suddetta deliberazione di G.C. n. 20 del 12/02/2020 *“PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2020/2022 E PIANO ANNUALE DI ASSUNZIONE ANNO 2020”*, recependo quanto stabilito con la DGC n. 59 del 24/04/2020 per il personale a tempo determinato, e coordinando la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato, prevedendo

- in modifica: l'assunzione a *tempo indeterminato* di un dipendente cat. D - responsabile dell'area amministrativa, **part-time** (20 ore settimanali) in luogo di uno **full-time**;
- conferma: l'assunzione a *tempo indeterminato* di un dipendente cat. D - assegnato ai servizi di vigilanza **full-time**;

per garantire il turn-over di due cessazioni per pensionamento previste, rispettivamente, al 30 giugno 2020 per il responsabile dell'area amministrativa, e al 30 novembre per il dipendente assegnato ai servizi di vigilanza;

**DATO ATTO**, altresì, che dall'emergenza Covid-19, per la copertura dei nuovi posti non si possono programmare normali procedure concorsuali e che si dovrà ricorrere, ove possibile, all'utilizzo di graduatorie esterne in corso di validità, non disponendo questo ente di graduatorie utili;

**CONSIDERATO** che la suddetta variazione, comportando una spesa minore (con un dipendente part-time in luogo di full-time) garantisce sempre il rispetto dei limiti della spesa del personale previsti dalla normativa vigente e programmati con la DGC n. 20 del 12/02/2020;

**FATTA PROPRIA** tutta la premessa della della citata deliberazione di G.C. n. 20 del 12/02/2020, che qui si intende assunta e confermata;

**RICORDATO** che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 23,26%;

**Vista** la rettifica della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A quale parte integrante e sostanziale) predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- α) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
  - β) delle cessazioni dal servizio previste nel corso dell'anno 2020 per n. 2 dipendenti in organico;
  - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
  - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- e non ultimo
- d) la necessità di rivedere la programmazione alla luce dello stravolgimento dell'attività amministrativa conseguente l'emergenza Covid-19, peraltro non ancora riassorbita;

**VISTA** la determinazione del responsabile del servizio personale n. 247/AMM in data 12/12/2018, con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale 2011/2013, e quantificato in € 928.465,71 il limite di spesa di personale per l'anno 2020;

**VISTO** che la spesa per il personale presunta per l'anno 2020 è stata quantificata in € 909.052,32;

**PRESO ATTO**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

**VISTO** l'art. 33 del DL 30/04/2019 n. 34 (convertito, con modificazioni, con L. 28 giugno 2019, n. 58) ove il comma 2 recita

*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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a*

*tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*

**CONSIDERATO** che non sono ancora stati emanati i decreti di individuazione dei valori soglia differenziata per fascia demografica previsti dall'art. 33 c. 2 del DL 30/04/2019 n. 34, per cui le capacità assunzionali dell'ente restano vincolate alle cessazioni del personale secondo la disciplina definita dall'articolo 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

**CONSIDERATO** che, riguardo alle **cessazioni**, per il Comune di Monte San Biagio si verifica che:

- le ultime cessazioni di personale si sono verificate nell'anno 2013 per cui, superati i 5 anni successivi, la capacità assunzionale residua degli anni precedenti è pari a zero;
- le cessazioni dal servizio previste nel corso dell'anno 2020 sono relative a n. 2 dipendenti in organico, una al 30 giugno 2020 ed una al 31/10/2020;

**CONSIDERATO**, quindi, che il Comune di Monte San Biagio può programmare l'assunzione di n. due unità lavorative nel corso del 2020 alla luce dell'articolo 3, comma 5-sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

**CONSIDERATO**, quindi, che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (+)	€ 879.085,34
Spesa presunta calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (cessazioni previste nel corso del 2020 come sopra illustrato) (+)	€ ...29.966,98
Spesa potenziale calcolata sul limite del triennio 2011-2013 (spesa non prevista al momento dall'ente) (+)	19.413.39
<b>Spesa potenziale massima (A) (=)</b>	<b>€ 49.380,37</b>

**Considerato** che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022, e in particolare, per l'annualità 2020, l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO	(+)	€ 818.350,34
Personale convenzionato da altri Comuni IN SERVIZIO	(+)	€ 60.735,00
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno	(+)	
Personale in comando in entrata	(+)	
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti	(+)	
Facoltà assunzionali a legislazione vigente	(+)	€ 29.966,98
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo	(+)	
Assunzioni per mobilità	(+)	

Altre modalità di acquisizione temporanea di personale	(+)	
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>		€ 909.052,32
Differenza sul limite del triennio 2011-2013 ( <i>spesa non prevista al momento dall'ente</i> ) (+)		19.413.39
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>		€ 928.465,71

**DATO ATTO** che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 (B), (modificato con l'assunzione di un dipendente part-time in luogo di full-time) comporta una spesa presunta di € 15.315,01, quindi inferiore alla spesa precedentemente prevista di € 29.966,98, ed ancora minore della spesa potenziale massima (A);

**RITENUTO** poter, quindi, procedere all'approvazione della nuova programmazione assunzionale sopra descritta, lasciando invariata la previsione di bilancio che, comunque, garantisce copertura all'onere connesso, riservandosi la rettifica in riduzione delle poste di bilancio in sede di assestamento;

**RICHIAMATO** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**VISTO** il proposito il parere n. .... rilasciato in data ....., con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

**Ritenuto** di dover prevedere una modifica dell'attuale dotazione organica organica dell'ente a decorrere dal 1° luglio 2020 come illustrato nell'allegato prospetto (allegato B);

**Visto** il piano occupazionale 2020-2022 predisposto sulla base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

**Dato atto** in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede, al momento, posti da ricoprire mediante le procedure sotto indicate:

- concorso pubblico;
- avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999;
- stabilizzazione di personale ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- eventuale utilizzo di graduatorie di enti previa stipula di apposita convenzione.

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e, eventualmente, di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;

**Dato atto che:**

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 **non si prevede** di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**Dato atto** infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 126 in data 18/10/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

**Accertato** che sul presente provvedimento viene espletata la procedura di informazione Sindacale prevista dall'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

**VISTI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi degli artt. 49, 147 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

**Visto** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Visto** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**Visto** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

A votazione unanime e palese

### **DELIBERA**

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, a parziale modifica della DGC n. 20 del 12/02/2020, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022** quale parte integrante e sostanziale (all. A);
2. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (all. B);
3. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020-2021-2022**, (All. C) 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;
  - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
4. **di dare atto che:**
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale 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 vedi tabella di coerenza (All. D);
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
5. **di dare atto**, altresì, che dall'emergenza Covid-19, i nuovi posti non possono essere coperti con normali procedure concorsuali e che si dovrà ricorrere, ove possibile, all'utilizzo di graduatorie esterne in corso di validità, non disponendo questo ente di graduatorie utili;
6. **di dare atto** infine 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;
7. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, mediante la pubblicazione sull'applicativo SICO, 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.
8. **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere alle assunzioni programmate, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

**di dichiarare** il presente provvedimento **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

T.U.E.L. 267/2000 ART. 49, 147 e 147bis parere di Regolarità tecnica espresso:

Favorevole

Li', 21-04-2020

---

**\*IL RESP. DEL SERVIZIO**

**. Silvio Mancini.**

T.U.E.L. 267/2000 ART. 49, 147 e 147bis parere di Regolarità contabile espresso:  
Favorevole  
Li', 22-04-2020

---

**I\*L RESP. DEL SERVIZIO**

**. Daniela Ilario**

---

Il presente verbale viene così sottoscritto

**\*IL PRESIDENTE**  
**FEDERICO CARNEVALE**

**\*IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Anna Maciariello**

---

Il sottoscritto Segretario Comunale  
ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:  
Ai sensi dell'art.124 - comma 1 - D.Lgs. 267 del 18.08.00 viene pubblicata all'Albo ON LINE per  
quindici giorni consecutivi dal

**\*IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Anna Maciariello**

Visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

-CHE e' divenuta esecutiva il giorno 24-04-2020  
Immediatamente Esecutiva (art.134-comma 4 – D.lgs 267/00)

**\*IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**. Anna Maciariello**

**\*\*\* COPIA PER USO AMMINISTRATIVO \*\*\***  
**MONTE SAN BIAGIO,**

\*Documento informatico sottoscritto in originale con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs n. 82 del 07.03.2005.

**Allegato A) alla deliberazione G.C. n. .... in data .....**

**Comune di Monte San Biagio (Provincia di Latina)**

AREA AMMINISTRATIVA - Servizio Personale

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2020-2022**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica



## a) Premessa

L'art. 19, comma 1, del DL 6 luglio 2012, n. 95 definisce le *Funzioni fondamentali dei comuni e modalità di esercizio associato di funzioni e servizi comunali* come segue

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica»;

In questo quadro normativo si innestano opportunità e/o obblighi che, per alcuni dei servizi, hanno comportato una gestione diversa da quella diretta, come sotto meglio specificato.

## b) L'organizzazione dell'ente

Nel rispetto del principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Monte San Biagio presenta la seguente organizzazione:

### Struttura politica

Sindaco

Consiglio Comunale

Giunta Comunale

La **struttura amministrativa** è costituita dall'organico del personale dipendente a tempo indeterminato come segue:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Donne	0	0	10	3	1	0	14
Uomini	0	0	4	2	5	0	11
Totale	0 (serv.convenz.)	0	14	5	6	0	25

## c) I servizi gestiti

il Comune di Monte San Biagio gestisce, in forma associata ai sensi dell'art. 30 del D. lgs n.267/2000, i seguenti servizi:

- Segreteria Comunale con il Comune di Fondi, capofila;
- Servizi Finanziari con i Comuni di Lenola, Campodimele e Sperlonga, con quest'ultimo capofila;
- Servizio Trasporto Urbano con il Comune di Lenola, capofila.

Inoltre aderisce alla CUC costituita con i Comuni di Santi Cosma e Damiano e Fondi, con quest'ultimo capofila.

Tutti gli altri servizi sono svolti dal Comune di Monte San Biagio in forma autonoma.

## d) Le scelte organizzative

Per l'efficientamento dell'azione è stato intrapreso, come detto sopra, un percorso di gestione dei servizi in forma associata mediante convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. lgs. 267/2000.

Per quanto attiene i servizi gestiti in forma autonoma l'ente, avvalendosi dei centri di responsabilità illustrati nell'allegato relativo alla dotazione organica, sceglie fra la gestione diretta, la gestione in house (multiservizi Monticelli) e l'affidamento a terzi, valutando, di volta in volta, i migliori risultati ottenibili in termini di efficienza, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa, secondo criteri di razionalizzazione delle risorse umane, strumentali e informatiche utilizzate.

**e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato, tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

Occorre subito dire che le ultime cessazioni di personale di ruolo del Comune di Monte San Biagio si sono verificate nell'anno 2013 per cui, anche avvalendosi del cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale pari a cinque anni (previsto dall'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n.90/2014, convertito, nella L. n.114/2014, il Comune di Monte San Biagio non può far conto su quelle cessazioni.

Sono però previste, nel corso dell'anno 2020, le cessazioni dal servizio relative a n. 2 dipendenti in organico, una al 30 giugno 2020 ed una al 31/10/2020;

**Quindi**, il Comune di Monte San Biagio può programmare l'assunzione di n. due unità lavorative, **a tempo indeterminato**, nel corso del 2020 alla luce dell'articolo 3, comma 5-sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Volontà dell'amministrazione è quella di dare corso ad un turn-over secco sostituendo le due unità di cat. D che cessano nel corso dell'anno, **una part-time (20 ore settimanali)** ed **una full-time**, come segue

CESSAZIONI				ASSUNZIONI			
Cat	Profilo professionale da coprire	Servizio	Data di cessazione	Cat	Profilo professionale da coprire	Servizio	Data di assunzione
D	Specialista amm.vo-contabile (F-T)	Ammin.vo	30/06/2020	D	Specialista contabile (P-T)	Ammin.vo	01/07/2020
D	Specialista di Polizia Locale (F-T)	Polizia Locale	31/10/2020	D	Specialista di Polizia Locale (F-T)	Polizia Locale	01/11/2020

Per quanto attiene le assunzioni a tempo determinato, come illustrato nella premessa dell'atto amministrativo, il Comune ha ritenuto opportuno programmare l'assunzione di una unità part-time cat. D con profilo di specialista contabile, ed una unità full-time con profilo di agente di Polizia Locale, a tempo determinato, con la spesa della seconda unità coperta mediante l'utilizzo di parte delle risorse derivanti dai proventi del CDS ai sensi dell'art. 208 comma 1 del decreto legislativo n. 285 del 30/04/2016, per complessivi € **11.762,00**, limite di spesa definito con la deliberazione n. 77 del 21/06/2019 della la Giunta Comunale, e rideterminato con la **deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_**;

dando atto che

**rientra** nei limiti per il lavoro flessibile stabiliti dall'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78

ai sensi delle Deliberazioni n. 1/SEZAUT/2017/QMIG e N. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Sezione delle autonomie della Corte dei conti

**f) Quantificazione risorse decentrate**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, è stato costituito con determinazione del responsabile dell'Area Amministrativa n. 125/AMM del 12/07/2019, (*indicare gli estremi dell'atto di costituzione del fondo*), per un totale di € 80.052,79, importo pari all'anno 2017, (€ 72.794,22) aumentato come segue:

risorse decentrate stabili e variabili anno 2017 cert. dal revisore - (art. 67 ccnl 2018)	72.794,22
Incremento ex art.67 comma 1 (art. 67 c. 1 ccnl 2018)	1.131,66
incremento su base annua € 83,20 per presenti al 31/12/2015 - (art. 67 c. 2 lett. a) ccnl 2018)	1.664,00
incrementi spesa PEO da applicazione contratto - (art. 67 c. 2 lett. b) ccnl 2018)	3.331,25
Incremento ex art.67 comma 1 (art. 67 c. 1 ccnl 2018) <b>residui anno 2018</b>	1.131,66

Detto incremento risulta legittimato dalla deliberazione n. 19 del 09/10/2018 della sezione autonomie della Corte dei Conti, quindi, si può dare atto di aver rispettato il vincolo imposto *dall'art. 1 comma 236 della legge n. 208 del 28/12/2015, norma poi confermata, nella sostanza, dall'art. 23 c. 2 del D. lgs. 75 del 25/05/2017.*

A tali risorse debbono essere aggiunti:

Le Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi ( lett. h) del CCNL 21/05/2018), e consistono

- € 4.500,00 relative a progetti autofinanziati (2016 e 2017 recupero ICI e 2018 messi notificatori).
- € Importo da definirsi per incentivo progettazione, indagini statistiche, ecc.

I suddetti importi non sono stati inseriti nelle sommatorie delle risorse del CDI, in quanto:

- Per il primo resta confermato l'importo dell'anno 2016, 2017 e 2018 per cui è soddisfatto il rispetto del vincolo imposto dall'art. 1, comma 236, della legge n. 208 del 28/12/2015 e poi dall'art.23 c. 2 del D lgs. 75/2017.
- per il secondo non opera la limitazione ai fini del non aumento/riduzione previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017

#### **g) I costi del fabbisogno di personale**

Il costo derivante dal programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 è, per il 2020 pari a € 16.537,19 e, quindi, inferiore **a € 29.966,98 (facoltà assunzionale derivante dalle cessazioni che si verificano in corso d'anno)** e che, per gli anni successivi, sarà comunque coerente con i vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente.

#### **h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

Nell'anno 2018 e' stato rispettato il pareggio di bilancio e si prevede che verrà rispettato anche per l'esercizio 2019.

Comune di Monte San Biagio (Provincia di Latina)

SERVIZIO PERSONALE

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2019		Posti da coprire per effetto del presente piano		Note
	FT	PT	FT	PT	
<b>Dir</b>	0	0	0	0	
<b>D</b>	6		1	1	1 posto coperto fino al 30/06/2020 1 posto coperto fino al 31/10/2020 1 posto da coprire dal 01/07/2020 1 posto da coprire dal 01/11/2020
<b>C</b>	4	1	0	0	
<b>B3</b>	0	0	0	0	
<b>B</b>	0	14	0	0	
<b>A</b>	0	0	0	0	
<b>TOTALE</b>	10	15	1	1	Due posti che andranno a coprire le due cessazioni previste in corso d'anno (unità 25 – 2 = 23)

# PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022

## ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Utilizzo Graduatorie esterne	
D	Specialista contabile	Amministrativo	P-T						X	In corso d'anno
D	Specialista di Polizia Locale	Polizia Locale	F-T						X	In corso d'anno
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										€ 15.315,01

## ANNO 2021

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	



# Comune di Monte San Biagio

Provincia di Latina

**DOTAZIONE ORGANICA DEL  
PERSONALE DIPENDENTE**

AREA	SERVIZIO	UFFICIO
AMMINISTRATIVA	SERVIZI ALLA PERSONA	SEGRETERIA – PERSONALE - SERVIZI AL CITTADINO (Sociali) – PUBBLICA ISTRUZIONE - TRASPORTO SCOLASTICO
		CULTURA – BIBLIOTECA – TURISMO – SPORT
	POLIZIA LOCALE	COMANDO POLIZIA LOCALE – ATTIVITA' DI CONTROLLO
AFFARI GENERALI	DEMOGRAFICO	ARCHIVIO – PROTOCOLLO – CONTRATTI – URP – ANAGRAFE – STATO CIVILE – ELETTORALE – LEVA – STATISTICA- CIMITERO (rapporti con privati) – CED - CONTENZIOSO
FINANZIARIA	AFFARI ECONOMICI	RAGIONERIA – ECONOMATO- SERVIZI DI CONTABILITA' - PARTECIPATE
ATTIVITA' PRODUTTIVE	ATTIVITA PRODUTTIVE	TRIBUTI – CANONI LIVELLI ENFITEUTICI - AFFISSIONI PUBBLICHE – SUAP
		COMMERCIO – AGRICOLTURA – FORESTE – ARTIGIANATO – TRASPORTO PUBBLICO LOCALE - NOTIFICHE
TECNICA LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA	LAVORI PUBBLICI	LAVORI PUBBLICI – ESPROPRIO – CIMITERO
	URBANISTICA	P.R.G. - CONCESSIONI E CONDONO NETTEZZA URBANA ED AMBIENTE
	MANUTENZIONE	STRADE-VERDE-EDIFICI E STRUTTURE PUBBLICHE - PROTEZIONE CIVILE



**AREA AMMINISTRATIVA**

SERVIZI ALLA PERSONA					
UFFICI	DOTAZIONE				annotazioni
	N.	PROFILO	Q.F.	Part-time	
Segreteria Servizi al cittadino (sociali) trasporto scolastico Pubblica Istruzione Cultura e Biblioteca Turismo e Sport	1	Specialista in attività contabili ed amministrative	D	X	
	1	Specialista att. socio assist.li ed educative – Ass. Sociale	D		
	1	Esperto amministrativo e/o contabile	C		
	2	Addetto ai servizi generali	B1	X	
SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE					
UFFICI	DOTAZIONE				annotazioni
	N.	PROFILO	Q.F.	Part-time	
Comando Polizia Locale  Attività di controllo Notifiche Contenzioso Protezione Civile	1	Comandante - Specialista di P.L.	D		
	2	Agente di Polizia Locale	C		
	3	Agente di Polizia Locale	C		STAGIONALI
	2	addetto ai servizi generali	B1	X	
totale	2				

**AREA AFFARI GENERALI**

DEMOGRAFICO					
UFFICI	DOTAZIONE				annotazioni
	N.	PROFILO	Q.F.	Part-time	
Protocollo, Archivio Cimitero Contratti Contenzioso  Ced – U.R.P. Statistica Elettorale Leva Anagrafe, Stato Civile,	1	Specialista in attività contabili ed amministrative	D1		
	1	esperto amministrativo e/o contabile	C		
	4	addetto ai servizi generali	B1	X	
totale	6				

### AREA FINANZIARIA

SERVIZIO AFFARI ECONOMICI					
UFFICI	DOTAZIONE				annotazioni
	N.	PROFILO	Q.F.	Part-time	
· Ragioneria · Economato Servizi di Contabilità Partecipate	1	Specialista in attività contabili ed amministrative	D		NON COPERTO
	1	addetto ai servizi generali	B1	X	
totale	2				

### AREA TRIBUTI

SERVIZIO TRIBUTI E ATTIVITA' PRODUTTIVE					
UFFICI	DOTAZIONE				annotazioni
	N.	PROFILO	Q.F.	Part-time	
Tributi – Agricoltura Affissioni pubbliche SUAP - Commercio Canoni livelli Enfiteutici Artigianato - Trasporti - Notifiche	1	Specialista in attività contabili ed amministrative	D		
	4	Addetto ai servizi generali	B1	X	
totale	5				

### AREA TECNICA LL.PP. E URBANISTICA

SERVIZI LAVORI PUBBLICI URBANISTICA MANUTENZIONE					
UFFICI	DOTAZIONE				annotazioni
	N.	PROFILO	Q.F.	Part-time	
Lavori pubblici Esproprio Condono - Protezione civile Cimitero PRG concessioni N.U. - Ambiente Strade, verde, edifici e strutture pubbliche	1	Specialista in attività tecniche e progettuali	D		
	1	Esperto in attività tecniche e progettuali	C	X	
	1	Addetto ai servizi generali	B1	X	
totale	3				

**RIEPILOGO**

	Profilo Professionale	cat.	P-T	posti coperti	
4	Specialista in attività contabili ed amministrative	D	1	2	Responsabile finanziaria in CONVENZIONE
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	D		1	
1	Comandante - Specialista di Polizia Locale	D		1	
1	Specialista in att. socio assis. Educ. - Assistente Sociale	D		1	
2	Esperto amministrativo e/o contabile	C		2	
1	Esperto in attività tecniche e progettuali	C	X	1	
2	Agente di Polizia Locale	C		2	
3	Agente di Polizia Locale	C	X	0	STAGIONALI
14	Addetto ai servizi generali	B1	X	14	

29

24



Comune di Monte San Biagio (Prov. Latina)

AREA AMMINISTRATIVA

VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2020 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

		/ Rif. normativo	spese già contratte	nuove spese programmate	TOTALE
<b>A SOMMARE</b>					
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale	Int. 01	675.807,80	22.067,20	697.875,00
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	Int. 01	8.516,43		8.516,43
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€	€
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando (cap. 1027 - 1104)		60.735,00		60.735,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€	€	€
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		174.547,17	6.024,07	180.571,24
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		10.000,00		10.000,00
12	IRAP	Int. 07	58.266,61	1.875,71	60.142,32
13	Oneri per lavoratori socialmente utili				
14	Buoni pasto		8.000,00		8.000,00
15	Assegno nucleo familiare		7.236,00		7.236,00
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
18	Spese per la formazione cap. 1040 e per missioni cap.10054		3.908,00		3.908,00
19	<b>A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)</b>		€ 1.007.017,01	29.966,98	1.036.983,99

		/ Rif. normativo	spese già contratte	nuove spese programmate	TOTALE
<b>A DETRARRE</b>					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06	12.230,00	€	12.230,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€	€	€
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	43.708,68	€	43.708,68
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi progetto messi, irap amministratori		56.323,00	€	56.323,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	2.908,00	€	2.908,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	1.000,00	€	1.000,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€	€	€
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		11.761,99	€	11.761,99
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€
13	<a href="#">Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007[1]</a>		€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€	€	€
15	<a href="#">Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012[2]</a>		€	€	€
16		<b>A) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)</b>	127.931,67	0,00	127.931,67
17		<b>B) SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (A - B)</b>	879.085,34	29.966,98	909.052,32
18		<b>C) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013</b>	928.465,71	928.465,71	928.465,71
19		<b>D) SALDO POSITIVO / NEGATIVO</b>	-49.380,37	-898.498,73	-19.413,39