



# Comune di Cervasca

PROVINCIA DI CN

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.116

### OGGETTO:

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE**

L'anno **duemilaventuno** addì **ventuno** del mese di **luglio** alle ore undici e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. GARNERONE Enzo - Sindaco	Sì
2. PAROLA Massimo - Vice Sindaco	Sì
3. BENEZIA Daniela - Assessore	Giust.
4. BELTRITTI Dario - Assessore	Sì
5. MARTINI Nadia - Assessore	Giust.
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	2

Assiste la Dott.ssa VALACCO Susanna, Segretario.

Il Sig. GARNERONE Enzo, Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

-l'art.33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 183/2011, stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle spese di personale ed, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;

-ai sensi dell'art.39, comma 1, della legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

-in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*; tale *"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"*;

- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;

- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede *"Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004"*;

- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti"*;

- con deliberazione della Giunta Comunale, n° 133 del 23/09/2020 è stata approvata la **"PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE"**

- con deliberazione della Giunta Comunale, n. 188 del 21/12/2020 con oggetto " APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2021/22/23 (ART.48 D.LGS. N.198/2006)" è stato adottato, per il triennio 2021-2023, il piano delle azioni positive;

**Richiamato** inoltre il testo dell'art. 9, co. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**Considerato** che:

- sono entrati in vigore i D.lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *"linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *"... 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"* (art.4 comma 2); b) *"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"* (art.4, comma 3); c) *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs. 75/2017, dove si afferma che *"la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente"*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale

periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- A partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *"... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che *"la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente"*, precisando quindi che *"Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati"*;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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 o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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;

**Preso atto che** il [Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#) ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che *"1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente" e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."*

**Dato atto che**, a seguito dell'approvazione [Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#) si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2021-2023 che al momento interessano un dipendente:

Istruttore Direttivo Tecnico Cat, D1	1.7.2022
--------------------------------------	----------

**Considerato che per la determinazione** del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (*..il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato.....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi*);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita “la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “*spesa del personale cessato*” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all’ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell’applicazione del citato comma 557”;
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita “Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest’ultima nell’esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014.”

**Rilevato** che l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

- “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 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato 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. 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.”*

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Vista** la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la p.a. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226.

**Rilevato** che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Vista** la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la p.a. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226.

**Visto** il parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. N. 12454 del 15/01/2021

**Richiamata** la precedente deliberazione adottata dalla Giunta Comunale, n° 133 del 23/09/2020: “PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ”, in cui non si prevedeva l’assunzione di alcun profilo:

**Richiamata** la precedente deliberazione adottata dalla Giunta Comunale, n° 47 del 23/03/2020: “PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2020/2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ”, in cui si prevedeva l’assunzione dei seguenti profili per l’anno 2020 che si sono conseguentemente concretizzate:

3. PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	B1 (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Collaboratore tecnico	Assunzione tramite le liste dell'ufficio di collocamento	A tempo pieno e indeterminato

3. PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020				
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	C (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Istruttore Amministrativo	Concorso Pubblico o utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente	A tempo pieno e indeterminato
1	C (in seguito al pensionamento previsto in corso d'anno)	Istruttore Economico Finanziario	Concorso Pubblico o utilizzo graduatoria valida, anche di altro Ente	A tempo pieno e indeterminato

**Vista** la circolare del 13 maggio 2020 sul decreto del Ministero per la p.a. attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226 ha specificato che *“al fine di non penalizzare i comuni che, prima del 20 aprile 2020, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budget relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis della legge n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021”*

**Richiamato che** le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis della legge n. 165/2001 sono state avviate nel mese di gennaio 2020, e alle assunzioni di cui sopra si è applicato il regime assunzionale precedente;

**Richiamata** la Delibera di Giunta Comunale n. 48 del 23/03/2020 avente ad oggetto “DELIBERAZIONE IN VIA RICOGNITORIA DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE COMUNALE NON DIRIGENTE PER GLI ANNI 2010 – 2019 E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI” con la quale l'amministrazione ha stabilito di **procedere** in sede di autotutela ad applicare quanto previsto dal comma 1 e 2 dell'art.4 del D.L. 16/2014 tramite il recupero della somma complessiva € 13.773,23 attraverso l'utilizzo del comma 2 dell'art.4 del D.L. 16/2014 tramite i risparmi effettivamente derivanti dal mancato utilizzo o differimento, totale o parziale, delle capacità assunzionali concesse dalla legge;

**Ricalcolati** i resti assunzionali del quinquennio 2014-2019 (comprensivi di oneri a carico del datore di lavoro)

		Costo annuo
Capacità assunzionale 2015 relativa ai resti 2014	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2016 relativa ai resti 2015	residua	€ 0,00

Capacità assunzionale 2017 relativa ai resti 2016	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2018 relativa ai resti 2017	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2019 relativa alle cessazioni 2018	residua	€ 0,00
Capacità assunzionale 2020 relativa alle cessazioni 2019	residua	€ 0,00
<b>Capacità assunzionale residua</b>		<b>€ 0,00</b>

**Rilevato che** per l'anno 2021, si applicherà quanto previsto nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: e sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato dall'anno 2018 in poi, ovvero pari:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 da utilizzare nel 2021	€ 19.647,81
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0,00
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023	€ 43.429,24

**Richiamato** in particolare l'art. 5 comma 2 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede *"2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."*

**Richiamato** inoltre ai sensi del DECRETO 21 ottobre 2020 - (GU n.297 del 30-11-2020) ART. 3 COMMA 2 *«Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.»*

**Richiamato** il [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2018, 2019, 2020 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2020, aggiornato applicando la novità richiamata al punto appena precedente:

<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE</b>
<b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b>

**20,55%**

**26,90%**

**Preso atto che** il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti importi

	2020	2021	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	96.201,11	118.836,67	135.813,33	141.472,22	147.131,11
Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni con DM del 17.3.2020	0				
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate con DM del 17.3.2020	96.201,11	118.836,67	135.813,33	141.472,22	147.131,11

**Preso atto che** che l'art. 7 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. bilancio asseverato dall'organo di revisione".

**Atteso che** le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti (tenendo conto della conclusione delle procedure avvenute nel corso dei primi mesi dell'anno 2020) al 2020 sono pari ad **€ 0** e risultano dunque inferiori alle maggiori possibilità assunzionali in attuazione del D.M. [del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 pari ad **€ 118.836,67**, pertanto la possibilità assunzionale per il 2021 in base a tale norma risulta pari ad **€ 118.836,67**;

**Dato atto che** ai sensi del quadro normativo vigente coesistono l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 per le cessazioni che intercorreranno dal 2020 al 2024 e quanto previsto con il D.M. 17 marzo 2020, ovvero ci saranno:

- le capacità assunzionali derivanti dal personale cessato
- gli ulteriori "bonus" di capacità assunzionali previsti per i comuni virtuosi in base al D.M. 17 MARZO 2020

**Rilevato che** complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili **TEORICAMENTE** in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad € **135.813,33** e le somme per turn-over dei cessati 2022 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € **63.077,05** (utilizzabili solo a partire dal 2023 per la cessazione prevista nel 2022);

Che, viste le letture delle corte dei conti regionali i resti assunzionali dei cessati 20-21-22 al momento vengono "congelati" in attesa di maggiori chiarimenti;

Che peraltro le capacità di spesa del Bilancio consentono una spesa per il 2022 di € 31.473,17 senza aggravio ulteriore e con **previsione di ampliamento di un posto in C1** e di € 34.180,83 **per sostituzione di pendente** con assunzione di un D1

**Preso atto della** dotazione organica, aggiornata, e allegata al presente atto;

**Atteso che:**

- ai sensi dell'art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumero di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;
- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

**Rilevato** che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha provveduto a:

- elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio sulla base delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, così come risultante dall'allegato 1 al presente atto;
- elaborare il costo della dotazione organica teorica finanziaria (ALLEGATO A) dal personale attualmente in servizio che comporta una spesa pari ad € **736.002,91** di cui € **554.202,76** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **572.120,97**;
- elaborare gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della nuova spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € **17.917,21**;
- calcolare le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2022 le somme per turn-over dei cessati 2022 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € **63.077,05** (utilizzabili solo a partire dal 2023 per la cessazione prevista nel 2022 e, viste le letture delle corte dei conti regionali al momento vengono "congelati" in attesa di maggiori chiarimenti da parte della Corte dei Conti) e spese TEORICHE per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € **135.813,33** di

cui € 31.473,17 stanziati a bilancio pluriennale 2022, senza aggravio ulteriore e con previsione di ampliamento di un posto in C1;

**Preso atto che**, sulla base di contratti flessibili già stipulati, attualmente risultano spese per **€ 0**;

**Dato atto che:**

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
2. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazioni dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

**Preso atto** della necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2022-2024:

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	n. 1 istruttore amministrativo Cat. C1 con mansioni di supporto all'ufficio tecnico ed economico finanziario	Assunzione con Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 e successivamente concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 31.473,17 (con utilizzo capacità D.M. 17.3.2020)
2022	n.1 Istr Direttivo Tecnico Cat. D1 (sost pensionamento previsto nel 2022)	Assunzione con Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 e successivamente concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 34.180,83 (con utilizzo capacità D.M. 17.3.2020)
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
------	---	--	--

Di rimandare a successiva eventuale integrazione la possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre 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 di personale.

**Rilevato** che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l’ente ha:

- a) elaborato la dotazione organica teorica numerica per il 2022 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022, quale allegato 2 al presente atto
- b) elaborato la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022 (ALLEGATO B) che comporta una spesa teorica pari ad € **766.679,78** di cui € **535.299,71** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **572.120,97**;
- c) elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2020 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad € **761.570,48** di cui € **535.645,69** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **572.120,97**;
- d) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € **17.917,21**;

**Accertato** che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2022, 2023 e 2024;

**Considerato** che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

**Visto** il parere dell’Organo di revisione contabile contenuto nel verbale n. 21 del 20/7/2021 che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell’8 maggio 2018;

**Accertato** come l’attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall’art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall’art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall’art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;

- adozione del Piano della Performance 2021-2023 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267) con delibera di G.C. n.43 in data 12/03/2021;
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) con deliberazione della Giunta Comunale, n. 188 del 21/12/2020 con oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive triennio 2021-2023";
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2021;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2022/2023/2024, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2022/2023/2024 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- aver inviato il precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale nei tempi previsti dalla norma ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001
- aver rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
- risultare in regola con quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazione di un credito di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.

**Visiti** i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal responsabile del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal dirigente del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

Con votazione favorevole ed unanime

#### **DELIBERA**

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente

fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2022, 2023 e 2024, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4 c.1;

2. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, privilegiando a) le figure professionali necessarie; b) la verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) la verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato d) i limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
3. Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2022 2023 e 2024:

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	n. 1 istruttore amministrativo Cat. C1 con mansioni di supporto all'ufficio tecnico ed economico finanziario	Assunzione con Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 e successivamente concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 31.473,17 (con utilizzo capacità D.M. 17.3.2020)
2022	n.1 Istr Direttivo Tecnico Cat. D1 (sost pensionamento previsto nel 2022)	Assunzione con Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 e successivamente concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 34.180,83 (con utilizzo capacità D.M. 17.3.2020)
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
------	---	--	--

4. Di dare atto che la spesa 2022 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale (ALLEGATO C) è determinata **€ 761.570,48** di cui **€ 535.645,69** soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
5. Di rimandare a successiva eventuale integrazione la possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre 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 di personale;
6. Di precisare che, vista l’esiguità della dotazione organica del Comune decisamente sotto numerata rispetto al numero di abitanti, tutti i posti per i quali viene richiesto il nulla osta del Comune a seguito di istanza di mobilità presso altro ente, a seguito delle disposizioni di cui al D.L. 80/2021, debbano essere considerati infungibili per poter portare avanti l’azione amministrativa e il programma di governo, con competenza e celerità e nel rispetto delle normative di legge, fatta salva ad ogni buon fine, ogni ulteriore e successiva valutazione della Giunta Comunale;
7. Di approvare la dotazione organica per il 2022, riportata nell’allegato 2;
8. Di prendere atto che dall’analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica effettuata ai sensi dell’art. 33 e dell’art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
9. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
10. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
11. Di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

\* \* \* \* \*

Successivamente di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, 4° comma del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
**Firmato Digitalmente**  
GARNERONE Enzo

**L'ASSESSORE COMUNALE**  
**Firmato Digitalmente**  
PAROLA Massimo

---

**IL SEGRETARIO**  
**Firmato Digitalmente**  
Dott.ssa VALACCO Susanna