



COMUNE DI RIVANAZZANO TERME
PROVINCIA DI PAVIA

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.7 Reg. Delib.

OGGETTO: VERIFICA ECCEDEXZA DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.

L'anno duemilaventuno addi diciotto del mese di febbraio alle ore 09.15 nella Sede Comunale. Previa notifica degli inviti personali, avvenuta nei modi e termini di legge si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano Presenti:

• POGGI MARCO	SINDACO	Presente
• FERRARI ROMANO	VICESINDACO	Presente
• ZELASCHI ALICE	ASSESSORE	Presente
• BEVILACQUA ELISABETTA	ASSESSORE	Presente
• LARGAIOLLI MARCO	ASSESSORE	Presente

*Partecipa il Segretario Comunale **DR. FRANCESCO MATARAZZO.***

*Il sig. **MARCO POGGI** nella sua qualità di **SINDACO** assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:*

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 in data 04.06.2020 è stata approvata la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022;

VISTO il DUP 2021/2023 approvato con deliberazione C.C. n. 22 in data 27.10.2020;

CONSIDERATO CHE nel suddetto documento si confermava il piano approvato, salvo gli adeguamenti legati alla necessità di sostituzione di personale cessato o di mutate esigenze organizzative che saranno attivate con specifico atto o in sede di aggiornamento al DUP, nel rispetto dei conteggi per il calcolo delle facoltà assunzionali ai sensi del DM 17/03/2020 dando atto che In particolare per l'anno 2021, nel rispetto delle facoltà assunzionali suindicate, risultavano programmate le seguenti assunzioni:

- n. 1 posto di Istruttore direttivo – contabile, a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. D, profilo economico di accesso D1;

- n. 1 posto di Istruttore amministrativo – addetto al servizio elettorale, servizi demografici e statistici a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (con conseguente modifica della dotazione organica di cui all'allegato B alla deliberazione G.C. n. 33 in data 04.06.2020, in sostituzione della figura prevista e non coperta del Settore I Amministrativo di Istruttore amministrativo - addetto ai servizi culturali;

ATTESO CHE si rende necessaria l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023;

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 s.m.i. e dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. 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'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

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";

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei

principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

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 l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 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;

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 dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTO l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

"3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e

previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

CONSIDERATO inoltre che:

- l'art. 3, c. 2 del decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno in data 21.10.2020, dispone: “*Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 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*”;

- pertanto, il Comune di Retorbido che partecipa alla convenzione di segreteria tra i Comuni di: Rivanazzano Terme e Retorbido calcola nella spesa di personale solo la propria quota di costo sostenuto per il segretario;

- coerentemente, il Comune di Rivanazzano Terme, capofila elimina dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dall'altro ente convenzionato;

RILEVATO CHE ai sensi del parere MEF RGS 12454 del 15.01.2021 i resti assunzionali non si sommano ai limiti fissati dalla Tabella 2 del DM (pur nel rispetto della soglia della Tabella 1), ma sono alternativi a tale limite, se più favorevoli, e che in tal senso si è proceduto prudenzialmente al conteggio senza calcolare i suddetti resti;

DATO ATTO CHE, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Rivanazzano Terme appartiene alla fascia demografica e) da 5.000 a 9.999 abitanti (popolazione al 31.12.2019: n. 5284 abitanti);

RILEVATO CHE:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90% (A);

- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% (B);

VERIFICATO CHE, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Rivanazzano Terme è pari al 21,36%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente deliberazione (All. D);

PRESO ATTO CHE tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

RILEVATO quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 849.082,23 (v. punto i) in All. D);

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;

DATO ATTO CHE nella delibera n. 164 del 9 dicembre 2020 la Corte dei Conti per la Lombardia ha affermato e chiarito che qualora il Comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 296/2006, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei predetti limiti;

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. *A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti*

specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”.

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 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;

PRESO ATTO CHE la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse che le Linee Guida sopra citate stabiliscono:

- la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- che le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- che in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO l'art. 1 comma 147 della L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) il quale dispone quanto segue:

“147. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:

a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento

organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;

c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione. “; **PRESO ATTO**, altresì delle disposizioni in materia di personale contenute nella L. 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021);

VISTA la ricognizione delle spese di personale;

ATTESO CHE in vigore di limitazioni di carattere finanziario, l'analisi qualitativa del fabbisogno assume una rilevanza determinante al fine dell'ottimale utilizzo sia di risorse umane che finanziarie;

RITENUTO CHE il PTFP sia soggetto ad informazione sindacale, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21 maggio 2018, al controllo preventivo al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché a pubblicazione nella sezione del sito web istituzionale dedicata alla Trasparenza, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;

DATO ATTO inoltre che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 57 del CCNL 21 Maggio 2018 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dell'art. 14 del D.L. n. 66/2014;

PRECISATO CHE questo Ente:

- non è soggetto alle disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. n. 68/1999;

- non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

VISTO l'art.52, comma 1bis del D.Lgs.165/2001 e s.m.i., che stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 5 in data 11.02.2021, con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;

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

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

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

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

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

DATO ATTO CHE la suddetta norma impone alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce delle esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'Ente, con il divieto, in mancanza, di procedere ad assunzioni o all'instaurazione di rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, a pena di nullità degli atti posti in essere e connessa responsabilità disciplinare del dirigente responsabile;

CONSIDERATO CHE:

- in ordine alla condizione di soprannumero, essa non sussiste in quanto non è presente in servizio personale a tempo indeterminato extra dotazione organica;

- in ordine alla condizione di eccedenza: la ricognizione analitica effettuata dal Segretario Comunale, in collaborazione con i Responsabili di Servizio, consente di escludere che vi sia personale in eccedenza in relazione alla quantità e complessità dei procedimenti, rilevando, invece, nei diversi settori una carenza d'organico dovuta dall'impossibilità, determinata dalla necessità del rispetto degli equilibri economici finanziari di bilancio, di procedere alla copertura di posti non coperti nella dotazione organica. Costituisce prova oggettiva di quanto sopra evidenziato che, rispetto al rapporto medio dipendenti-popolazione fissato

- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e.s.m.i.;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

DATO ATTO CHE verrà data informativa alle OO.SS.;

ACQUISITI, sulla proposta di deliberazione:

- Il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e della normativa comunale;
- Il parere favorevole del Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e della normativa comunale;
- Il parere favorevole dell'organo di revisione sulla proposta in oggetto con verbale del 17.02.2021;

A voti unanimi favorevoli, legalmente espressi,

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, con particolare riferimento ai richiami normativi ed alle esigenze organizzative che si configurano quale motivazione delle scelte di questa Amministrazione in materia di piano triennale del fabbisogno di personale;
2. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il Comune di Rivanazzano Terme non ha situazioni di soprannumero o eccedenza di personale;
3. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 (All.A), la dotazione organica (All. B), la verifica della sussistenza dei pre requisiti e della capacità assunzionale (All. C), calcolo spesa personale D.M. 17.03.2020 (All.D), e tutti allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
4. Di dare atto che:
 - il piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - la spesa derivante dall'attuazione del presente Piano dei Fabbisogni troverà copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2021 - 2023;
5. Di riservarsi di apportare successive integrazioni o modificazioni al presente piano, in base a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale nonché in seguito a nuove esigenze al momento non prevedibili;
6. Di dare atto che la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS. per la dovuta informativa sindacale;
7. 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.
8. Di demandare al responsabile del servizio gestione giuridica del personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, dando atto che lo stesso potrà procedere all'attivazione delle procedure assunzionali per la copertura dei posti programmati, avvalendosi delle facoltà normative concesse agli enti locali, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (c.d. mobilità volontaria) ed avvalendosi della facoltà di utilizzare la graduatoria concorsuale di altri enti secondo i criteri definiti dall'art. 50 bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, fermo restando l'obbligatorietà di attivazione della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001;

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, con votazione separata ed unanime

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

per gli enti in condizioni di dissesto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 18.11.2020 per il triennio 2020/2022 pari, per la classe demografica di appartenenza, a 1/169, il rapporto medio dipendenti-popolazione è per questo Comune pari a circa 1/330. Dal punto di vista finanziario risultano rispettati i vincoli di spesa del personale applicabili al Comune scrivente, tenuto conto di quanto previsto dal D.M. 17.03.2020;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 - 2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 -2023 predisposta dal Segretario Comunale, responsabile servizio gestione giuridica del personale, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- 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;

RITENUTO, alla luce di quanto esposto, di approvare gli allegati documenti facenti parte integrante del presente atto, relativi al PTFP (All. A), alla definizione della dotazione organica (All. B), alla verifica della sussistenza dei pre requisiti e della capacità assunzionale (All. C), calcolo spesa personale D.M. 17.03.2020 (All.D);

DATO ATTO CHE il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti;

RICHIAMATI:

- 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;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

RILEVATO CHE:

- ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine presentano il Documento unico di programmazione entro il 31 luglio di ogni anno e deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, riferiti ad un orizzonte temporale almeno triennale. Le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione, osservando i principi contabili generali ed applicati allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. I termini possono essere differiti con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze;

- ai sensi dell'art. 163 comma 3 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. l'esercizio provvisorio è autorizzato con legge o con decreto del Ministro dell'interno che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 151, primo comma, differisce il termine di approvazione del bilancio, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomia locale, in presenza di motivate esigenze;

- ai sensi dell'art. 106 comma 3-bis del D.L. 34/2020 convertito in L. 77/2020 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 è stato differito al 31 gennaio 2021;

- con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, in data 13 gennaio 2021, previo parere favorevole della Conferenza Stato-città ed autonomie locali espresso nella seduta del 12 gennaio 2021, è stato disposto l'ulteriore differimento dal 31 gennaio al 31 marzo 2021 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 da parte degli enti locali;

RITENUTO dunque procedere, alla ricognizione di eccedenza del personale ed all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023;

VISTI:

-l'art. 39, commi 1 e 19, della legge 27/12/1997 n. 449 e s.m.i.;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;

- gli artt. 6, 6 bis, 6 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come modificato da ultimo dall'art.4 D. Lgs.25/5/2017 n.75;

COMUNE DI RIVANAZZANO TERME
PROVINCIA DI PAVIA

PARERI ESPRESSI IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G.C. N. 7:

D.LGS. 267/2000: ARTT. 49, 147 BIS E NORMATIVA COMUNALE

PARERE ESPRESSO DAL SEGRETARIO COMUNALE IN ORDINE ALLA
REGOLARITÀ TECNICA:
FAVOREVOLE
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Francesco MATARAZZO

D.LGS. 267/2000: ARTT. 49, 147 BIS E NORMATIVA COMUNALE

PARERE ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO IN ORDINE ALLA
REGOLARITÀ CONTABILE:
FAVOREVOLE
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Rag. Emma LUCARNO

COMUNE DI RIVANAZZANO TERME

PROVINCIA DI PAVIA

IL REVISORE DEI CONTI

(nominato ai sensi della deliberazione C.C. n. 13 in data 26.04.2018)

Il sottoscritto Riva Giulio Francesco, avendo esaminato la proposta di deliberazione da sottoporre al Consiglio Comunale avente ad oggetto: **“VERIFICA ECCEDEXENZA DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.” PARERE.**

PREMESSO CHE:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

RICHIAMATO in particolare il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, 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 dalla normativa previgente;

CONSIDERATO CHE l'art. 4, c. 2, del D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

VISTA la proposta di deliberazione in oggetto;

PRESO ATTO delle motivazioni contenute nella proposta deliberativa, tenuto conto dell'evoluzione normativa in materia e dei conteggi inerenti la spesa del personale;

RILEVATO CHE dunque, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità (come per il Comune di Rivanazzano Terme) possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

ACCERTATO CHE l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è coerente con quanto previsto dal D.M. 17.03.2020 e risulta garantito l'equilibrio pluriennale del bilancio;

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 PARERE FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“VERIFICA ECCEDEXZA DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.”**.

Rivanazzano Terme, li 17 Febbraio 2021

IL REVISORE DEI CONTI

Giulio Francesco Riva



COMUNE DI RIVANAZZANO TERME
PROVINCIA DI PAVIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (P.T.F.P.) – 2021/2023

Tenuto conto delle disposizioni vigenti, delle indicazioni date dal Dipartimento della Funzione, dell'entità di questo Ente, del numero di dipendenti in servizio, delle professionalità e competenze di cui si dispone, si redige il presente documento di analisi e di rilevazione del fabbisogno di risorse umane.

L'organizzazione interna è suddivisa in quattro Settori e precisamente:

Settore	Responsabile
SETTORE I – AMMINISTRATIVO <u>Servizi: Segreteria – Commercio – Amministrativi - Affari Generali - Demografici - Sociali - Culturali - Biblioteca Civica - Polizia Locale</u>	DOTT. STEFANIA SCHIAVI
SETTORE II- ECONOMICO FINANZIARIO <u>Servizi Finanziari e Tributarî</u>	RAG. EMMA LUCARNO
SETTORE III – PATRIMONIO E LAVORI PUBBLICI <u>Servizi Lavori Pubblici/Ecologici e di igiene ambientale/Tecnico-manutentivi/Protezione civile</u>	GEOM. STEFANO TOCCALINI
SETTORE IV - URBANISTICA E PAESAGGIO <u>Servizi Urbanistici, Edilizia privata e Tutela Ambientale (Paesaggio)</u>	GEOM. GIANCARLO FRANCHINI*

* *scavalco condiviso a tempo parziale con il Comune di Retorbido con decorrenza 01.01.2021*

Il Segretario Comunale in Convenzione con il Comune di Retorbido con un percentuale a proprio carico pari al 65% è Responsabile dei Seguenti Servizi:

- SUAP, gestione giuridica del personale, Responsabile mediazione tributaria e le altre funzioni previste dal vigente Statuto e dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, ivi compresa la sostituzione dei Responsabili di Servizio in caso di assenze o impedimento temporanei e la figura del "datore di lavoro" ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., RPCT;
- funzioni residuali, non rientranti nelle competenze attribuite agli altri Responsabili di Servizio;

Il Comune deve far fronte con il personale in organico alle funzioni proprie degli enti locali, individuate dal D.Lgs. n. 267/2000 e dalle ulteriori disposizioni legislative nazionali e regionali. L'Ente registra

un rapporto popolazione/dipendenti ben inferiore rispetto al parametro indicato dal D.M. 18.11.2020 per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2020/2022, essendo pari a 1/330, notevolmente inferiore al rapporto medio previsto per la classe demografica di appartenenza (1/169).

La forte sotto-dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi e di mobilità interna, non essendovi unità di personale in organico con competenze fungibili e con i titoli di studio necessari a consentire "traslazioni definitive" da un settore all'altro. Resta ferma la possibilità di utilizzo temporaneo del personale da un settore all'altro per esigenze organizzative specifiche.

Sotto il profilo quantitativo il D.M. 17 marzo 2020 che attua le disposizioni contenute nell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019 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 (pari ad €. 643.149,30). Ai sensi del suddetto decreto 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

Ai sensi del parere MEF RGS 12454 del 15.01.2021 i resti assunzionali non si sommano ai limiti fissati dalla Tabella 2 del DM (pur nel rispetto della soglia della Tabella 1), ma sono alternativi a tale limite, se più favorevoli, e che in tal senso prudenzialmente si è proceduto al conteggio senza calcolare i suddetti resti.

Per la dotazione organica dell'ente si rinvia a quanto indicato nell'All. "B".

Per il calcolo della spesa del personale, ai sensi del D.M. 17.03.2020 si rinvia all'allegato "D".

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Rivanazzano Terme appartiene alla fascia demografica e) da 5.000 a 9.999 abitanti (popolazione al 31.12.2019: n. 5284 abitanti). Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90% (A). Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% (B) Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Rivanazzano Terme è pari al 21,36%. Tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A). Quindi per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 852.642,41 (v. punto i) in All. D).

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come suindicato è la seguente:

Spesa potenziale massima (A)	€ 849.082,23
-------------------------------------	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 707.600,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 0,00

Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) ¹	€ 0,00
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 24.500,00
Utilizzo facoltà assunzionali a legislazione vigente* (+)	€ 56.795,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) ²	€ 0,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 788.895,00

* Per C1 calcolato per 12 mesi, per D1 calcolato nove mesi essendo sostituzione di personale in servizio sino al 31.03.2021 e già conteggiato costo personale in servizio

Si rileva che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Alla luce delle suddette considerazioni, delle disponibilità di bilancio e delle esigenze di funzionalità di servizio, connesse all'assenza di personale ed alla necessità di sostituzione di personale risultano programmate le seguenti assunzioni:

n. 1 posto di Istruttore direttivo – contabile, a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. D, profilo economico di accesso D1 (nel Settore II Economico Finanziario in sostituzione di personale collocato a riposo con decorrenza 01.04.2021);

n. 1 posto di Istruttore amministrativo – addetto al servizio elettorale, servizi demografici e statistici a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (Nel Settore I amministrativo, a copertura del secondo posto previsto in dotazione organica e per far fronte alla carenza prolungata di personale in servizio di competenza per maternità e per collocamento in congedo biennale);

salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

Salario Accessorio

L' art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato

¹ NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

² Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

per l'anno 2016 *A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*”;

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo del 17/03/2020 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 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 31/12/2018.

Per l'anno 2021, tenuto conto delle previsioni del CCNL 2016/2018 e delle voci incrementalì fuori dal limite di spesa dell'anno 2016, si prevede l'incremento del fondo parte variabile ex art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL del 21.05.2018 per finanziare in parte il nuovo progetto redatto in collaborazione con il Comune di Godiasco Salice Terme, per il potenziamento della gestione associata del servizio di Polizia Municipale, finalizzata alla vigilanza ed al controllo del territorio di competenza, con estensione del servizio nella fascia serale e notturna ed incremento dei servizi festivi.

Conclusioni

Tenuto conto dei limiti di spesa del personale, delle disponibilità di bilancio e della verifica della sussistenza dei pre requisiti e della capacità assunzionale indicati nell'Allegato “C”, pur nella consapevolezza di carenza di personale legata alla necessità di assicurare servizi adeguati in relazione crescita della popolazione residente negli ultimi anni, connesso allo sviluppo urbanistico, industriale e terziario, all'aumentate esigenze di servizio, è prevista l'assunzione del personale necessario a garantire la funzionalità dei servizi, in sostituzione di quello assente per lungo periodo e di quello per il quale è prevista la cessazione per collocamento a riposo.

L'Amministrazione intende valorizzare il personale e perseguire obiettivi di miglioramento dei servizi anche favorendo la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale purchè realmente finalizzati ad un effettivo arricchimento di conoscenze e potenziamento delle competenze richieste a ciascun profilo professionale.

L'analisi del fabbisogno sotto il profilo qualitativo non può prescindere dalla considerazione dell'entità demografica di questo ente e dalla necessità di soddisfacimento delle esigenze dei cittadini. Si propone pertanto il seguente Piano triennale di fabbisogno, suscettibile di essere revisionato in relazione a future scelte.

Anno 2021

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale, delle esigenze organizzative dell'ente e delle disponibilità di bilancio risultano programmate le seguenti assunzioni:

n. 1 posto di Istruttore direttivo – contabile, a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. D, profilo economico di accesso D1 (nel Settore II Economico Finanziario in sostituzione di personale collocato a riposo con decorrenza 01.04.2021);

n. 1 posto di Istruttore amministrativo – addetto al servizio elettorale, servizi demografici e statistici a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (Nel Settore I amministrativo, a copertura del secondo posto previsto in dotazione organica e per far fronte alla carenza prolungata di personale in servizio di competenza per maternità e per collocamento in congedo biennale);
salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo di € 8.533,00, salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento). A tal fine tale istituto è stato attivato per acquisizione di personale nel settore amministrativo, servizi elettorale demografici e statistici.

Anno 2022

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo di € 8.533,00 salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

Anno 2023

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo di € 8.533,00 salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il

rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

COMUNE DI RIVANAZZANO TERME

PROVINCIA DI PAVIA

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2020

PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE	CAT.	NUMERO	IN SERVIZIO
SETTORE I AMMINISTRATIVO			
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	2	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – ADDETTO AL SERVIZIO ELETTORALE SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	C	2****	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – ADDETTO AI SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	C	1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ADDETTO AGLI AFFARI GENERALI COMMERCIO ATTIVITA' ECONOMICHE	C	1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ADDETTO AI SERVIZI CULTURALI**	C	1	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B	1	1
SERVIZIO VIGILANZA			
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	1	0
COORDINATORE P.M.	C	1	1
AGENTE POLIZIA LOCALE	C	3	2
SETTORE II ECONOMICO FINANZIARIO			
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	1	1*****
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2	2
SETTORE III PATRIMONIO E LAVORI PUBBLICI			
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	1	0
ISTRUTTORE TECNICO	C	1	1

SERVIZIO TECNICO/MANUTENTIVO			
COLLABORATORE PROFESSIONALE OPERAIO POLIFUNZIONALE, CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	B	1	1
OPERAIO SPECIALIZZATO CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	B	1	1
OPERAIO POLIFUNZIONALE CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	B	2	0
SETTORE IV URBANISTICA E PAESAGGIO			
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	1	0***
ISTRUTTORE TECNICO	C	1	0
TOTALE		24	15

* Si specifica che il Servizio di Segreteria Comunale, non indicato nella suddetta tabella, risulta attualmente assicurato tramite convenzione con il Comune di Retorbido di cui Rivanazzano Terme è ente Capo convenzione.

** In relazione alle esigenze di servizio e secondo il principio dell'equivalenza delle mansioni il personale interessato può essere impiegato nei Servizi Amministrativi.

*** Sostituito temporaneamente tramite scavalco condiviso a tempo parziale con il Comune di Retorbido con decorrenza 01.01.2021

**** secondo posto da ricoprire nella programmazione triennale fabbisogno del personale anno 2021.

***** personale collocato a riposo con decorrenza 01.04.2021 e da sostituire nella programmazione triennale fabbisogno del personale anno 2021.

Si evidenzia 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.

I limiti di spesa sono definiti ai sensi del DM 17.03.2020.

COMUNE DI RIVANAZZANO TERME
PROVINCIA DI PAVIA

VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DEI PRE REQUISITI E DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In relazione alla necessità di verifica in ordine alla possibilità di attivazione di procedure di reclutamento del personale nell'anno 2021, si ritiene necessario effettuare una ricognizione della sussistenza dei pre requisiti e della capacità di spesa, unitamente alla capacità assunzionale, che saranno necessariamente oggetto di un aggiornamento in relazione sia alla disponibilità di dati ed informazioni di carattere definitivo, riguardanti l'anno 2021, Si evidenzia che ai sensi dell'art. 1 comma 10-octies del D.L. n. 162/2019 convertito con modificazioni nella legge n. 8/2020 risulta definitivamente chiarita e ripristinata la possibilità di utilizzo delle graduatorie di altri enti.

Ai sensi del DM 17.03.2020, per l'anno 2021, il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 852.642,41.

A) Verifica prerequisiti

	Da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
1	Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale. art. 6, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 art. 39, c. 1, L. n. 449/1997 art. 91, D.Lgs. n. 267/2000	Gli enti che non provvedono all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> .	art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001
2	Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale. art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. RGS n. 18/2018	Agli enti che non provvedono all'invio del Piano triennale dei fabbisogni nei tempi previsti dalla norma, cioè entro trenta giorni dalla loro adozione, <i>"è fatto divieto (...) di procedere alle assunzioni"</i> . <i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).</i>	art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001
3	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero. art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> .	art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001
4	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette.	art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001

	che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. art. 48, c. 1, D.Lgs. n. 198/2006		
5	Adozione del Piano della <i>performance</i> ¹ . art. 10, D.Lgs. n. 150/2009	La mancata adozione del Piano della <i>performance</i> comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”. Inoltre, comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti.	art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009
6	Rispetto dei 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. art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti</i>). ² NOTA BENE: Per l’esercizio 2021, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2021/2023 (scadenza 31 gennaio 2021 ³), al rendiconto 2019 (scadenza 30 giugno 2020 ⁴) e al bilancio consolidato al 31.12.2019 (scadenza 30 novembre 2020 ⁵).	art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG
7	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.	art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
8	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto. art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali	art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000

¹ L’art. 169, c. 3-bis, TUEL specifica che per gli enti locali il piano della *performance* è compreso nel P.E.G.

² La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore»”.

³ Si veda l’art. 107, c. 2, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, come modificato da ultimo dall’art. 106, c. 3-bis, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 che dispone: “Per l’esercizio 2021 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione di cui all’articolo 151, comma 1, del citato decreto legislativo n. 267 del 2000 è differito al 31 gennaio 2021”.

⁴ Si veda l’art. 107, c. 1, lett. b), D.L. 17 marzo 2020, n. 18 il quale dispone il differimento al 30 giugno 2020 del termine per l’approvazione del rendiconto di gestione 2019, in considerazione “della situazione straordinaria di emergenza sanitaria derivante dalla diffusione dell’epidemia da COVID-19 e della oggettiva necessità di alleggerire i carichi amministrativi di enti ed organismi pubblici anche mediante la dilazione degli adempimenti e delle scadenze”.

⁵ Si veda l’art. 110, c. 1, D.L. n. 34/2020 il quale dispone: “1. Il termine per l’approvazione del bilancio consolidato 2019 di cui all’articolo 18, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 è differito al 30 novembre 2020”.

	(COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.	
--	---	--

B) Riscontro dei prerequisiti:

1	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Approvato con delibera G.C. n. 33 del 04.06.2020 per il triennio 2020/2022. Approvato con delibera G.C. n. 7 del 18.02.2021 per il triennio 2021/2023.
2	Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale	In corso invio del piano 2021/2023
3	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero.	Nel 2020 verificato con delibera G.C. n. 33 del 04.06.2020. Nel 2021 verificato con la presente delibera
4	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	Nell'anno 2020 approvato con deliberazione G.C. n.32 in data 04.06.2020. Nell'anno 2021 approvato con deliberazione G.C. n.5 in data 11.02.2021.
5	Adozione del Piano della <i>performance</i> (PEG).	Nell'anno 2021 da approvarsi successivamente al bilancio
6	Rispetto dei 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.	Bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione C.C. n. 16 del 15.06.2020; Invio bilancio alla BDAP in data 09.07.2020. Rendiconto di gestione anno 2019 approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 15.06.2020. Invio rendiconto alla BDAP in data 09.07.2020 Bilancio Consolidato anno 2019 approvato con deliberazione C.C. n. 28 del 30.11.2020. Invio bilancio consolidato alla BDAP in data - 10.12.2020 Per l'anno 2021 non ancora scaduto termine per approvazione bilancio di previsione 2021/2023

7	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.	Non ricorre la fattispecie
8	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.	Non ricorre la fattispecie

C) Capacità assunzionale

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone quanto segue:

“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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 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.”

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.

In tal senso 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 dalla normativa previgente. Per le modalità di calcolo si rinvia alla circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

Inoltre:

l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 dispone che:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

- l'art. 3, c. 2 del decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno in data 21.10.2020, dispone: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 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”;*

- pertanto, il Comune di Retorbido che partecipa alla convenzione di segreteria tra i Comuni di: Rivanazzano Terme e Retorbido calcola nella spesa di personale solo la propria quota di costo sostenuto per il segretario;

- coerentemente, il Comune di Rivanazzano Terme, capofila elimina dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dall'altro ente convenzionato.

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Rivanazzano Terme appartiene alla fascia demografica e) da 5.000 a 9.999 abitanti (popolazione al 31.12.2019: n. 5284 abitanti).

Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90% **(A)**.

Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% **(B)**.

Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Rivanazzano Terme è pari al 21,36%, come verificabile dal prospetto (All. D). Tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità **(A)**;

quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 849.082,23 (v. punto i) in All. D);

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. Nella delibera n. 164 del 9 dicembre 2020 la Corte dei Conti per la Lombardia ha affermato e chiarito che qualora il Comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 296/2006, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei predetti limiti.

Si evidenzia che ai fini del calcolo di cui all'All. D), alla luce del parere MEF RGS 12454 del 15.01.2021 non si è tenuto conto prudenzialmente dei resti assunzionali secondo il calcolo, suscettibile di ulteriore accertamento, sintetizzato nel prospetto sotto riportato:

Data cessazione	Cat.	Pos. Ec.	Spesa in €.	% utilizzabile per assunzioni anno successivo	Importo utilizzabile per assunzioni in base alla %	Note
Anno 2015	C	C5	28.018,54	75%	€ 21.013,91	Resto assunzionale 2016
Anno 2016	C	C5	28.018,54	75%	€ 21.013,91	Resto assunzionale 2017
Totale quota residua teorica utilizzabile nel 2021					€ 42.027,82	

A tal fine considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come suindicato è la seguente:

Spesa potenziale massima (A)	€ 849.082,23
-------------------------------------	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Costo personale IN SERVIZIO (+)	€ 732.100,00
Costo personale utilizzando le facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 56.795,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 788.895,00

Si rileva che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Lavoro flessibile

In base all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 57 del CCNL del 21 maggio 2018, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui sopra soltanto per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo provvedimento legislativo.

L'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e le successive e plurime modifiche legislative consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006, l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili, con il limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Il tetto di spesa per questo Ente, determinato in seguito alla modifica legislativa introdotta all'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010 dall'art. 16, comma 1-quater del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. n. 160/2016, che ha escluso dal tetto di spesa per il lavoro flessibile gli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel, è pari ad €. 8.533,00 (media triennio 2007/2009). salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento). A tal fine tale istituto è stato attivato per acquisizione di personale nel settore amministrativo, servizi elettorale demografici e statistici.

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
	TOTALE		0,00 €	0,00 €	0,00 €

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	FASCIA
		2021	e
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE	
	2019	5.284	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	ANNI	VALORE	(l)
	2019	701.102,97 €	
		704.553,15 €	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018			
	2017	3.336.894,91 €	
	2018	3.285.681,02 €	
	2019	3.335.894,91 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")			
	2017	3.322.026,95 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	41.149,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.281.577,95 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		21,36%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		25,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		30,90%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < 0 = (b1))	(c)	181.658,40 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2021		21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	147.979,26 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	147.979,26 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	852.642,41 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	147.979,26 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	147.979,26 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2021	849.082,23 €	(l)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

FASCE DEMOGRAFICHE

VALORI SOGLIA

DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2019	5.284					
VALORI SOGLIA		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2019	5.284		
VALORE SOGLIA		30,90%	e

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to MARCO POGGI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DR. FRANCESCO MATARAZZO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Il sottoscritto Segretario certifica che copia del presente verbale viene affissa all'Albo pretorio di questo comune il giorno 22.02.2021 e vi rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li, 22.02.2021

F.to DR. FRANCESCO MATARAZZO

Nello stesso giorno in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- il giorno . . . E' DIVENUTA ESECUTIVA, ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li, _____

F.to DR. FRANCESCO MATARAZZO

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE

