



Comune di Cardano al Campo

Provincia di Varese

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 90	DEL 01/09/2021
OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 E REVISIONE PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2021	

L'anno **duemilaventuno** il giorno **uno** del mese di **settembre** alle ore **12:55** nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Colombo Maurizio** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	COLOMBO MAURIZIO	Si	
Vice Sindaco	TOMASINI VALTER ANTONIO	Si	
Assessore	MARANA ANGELO	Si	
Assessore	SURIANO MERI		Si
Assessore	BUCCELLONI ENRICA	Si	
Assessore	ROSIELLO VITO	Si	

Totale Presenti: 5	Totale Assenti: 1
--------------------	-------------------

Partecipa il Segretario **Dott. Monolo Angelo**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Il Sindaco, Maurizio Colombo

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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;
- l'art. 33 del D.Lgs.165/2001 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."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";

DATO ATTO che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al

regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

RILEVATO, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

A2. Situazione dell'ente

PRESO ATTO che l'art. 16 del D.L. 24.12.2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della Legge 27.12.2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

RICORDATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 2.312.529,63, così definito:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 2.327.737,43	€ 2.308.077,74	€ 2.301.773,73	€ 2.312.529,63

DATO ATTO che, come da dati di bilancio di previsione in via di elaborazione, la spesa per il personale anno 2022 si svilupperà nei limiti imposti dall' art. 1, comma 557, della Legge 27.12,2006 n. 296;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare 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. (...omissis...)";

VISTO il Decreto Ministeriale 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è ora necessario procedere dando applicazione alla nuova norma;

VISTO l'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

RITENUTO necessario procedere alla conferma dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. CALCOLO RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI

- L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
 - a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- Vista la Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;
- Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 29.04.2021 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2020 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;
- Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2018	2019	2020
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	10.445.483,79 <i>a</i>	10.516.404,63 <i>b</i>	10.988.030,33 <i>c</i>
FCDE Bilancio di Previsione 2020 assestato	689.900,00 <i>d</i>	689.900,00 <i>d</i>	689.900,00 <i>d</i>
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE (Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.960.072,92 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

- Dato atto che, come da documenti contabili, le spese di personale anno 2020 ammontano ad € 2.534.016,76, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale: DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati

nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macro-aggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

- Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è, pertanto, il seguente:

$$\frac{\text{€ 2.534.016,76 (Spese di personale anno 2020)}}{\text{€ 9.960.072,92 (Media entrate al netto FCDE)}} = 25,44\%$$

€ 9.960.072,92 (Media entrate al netto FCDE)

II. FASCIA DEMOGRAFICA E VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: INDICE DI VIRTUOSITA'

- L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
 - a) comuni con meno di 1.000 abitanti
 - b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
 - c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
 - d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
 - e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
 - f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
 - g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
 - h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
 - i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre
- questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 14910 residenti al 31.12.2019;
- gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
 - i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
 - i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
 - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

- Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

- Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,44% si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1; il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento del valore soglia massima prevista nella Tabella 1 del DM (pari al 27%, art. 4, comma 1), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale anno 2020 /entrate correnti triennio 2018-2020, è il seguente:

€ 155.202,93

$(9.960.072,92 * 27,00\%) - 2.534.016,76 = 155.202,93$

(Media entrate 2018/2019/2020 al netto FCDE 2020 * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2020

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Nella Tabella 2 del DM è stato fissato per il periodo 2020-2024 un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi; l'incremento calmierato anno 2021 per ulteriori assunzioni è il seguente:

€ 412.186,44

$2.576.165,26 * 16\% = 412.186,44$

(Spese di personale 2018 * Valore calmierato anno 2021 Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico. Il Comune può tuttavia procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico, fatta salva l'eventuale presenza di resti assunzionali come di seguito specificato e fatto salvo in ogni caso il valore soglia del 27% fissato nella tabella 1, art. 4, del DM 17 marzo 2020.

B4. Resti assunzionali quinquennio 2015–2019: eventuale quota turn over rimasta inutilizzata

VISTO l'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020, che consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

RICORDATO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, 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;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

RICORDATO che il budget relativo ai resti dell'anno 2015, sulle cessazioni 2014, può comunque essere utilizzato solo entro il 31.12.2020;

ATTESO che, nel 2020, al netto delle assunzioni effettuate nel periodo gennaio - marzo 2020 con utilizzo di resti assunzionali, sulla base del PTFP 2020/2022 sopra richiamato, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA:

€ 47.249,18

B5. Incremento effettivo alle assunzioni

DATO ATTO che, per quanto concerne in particolare l'anno 2021, la previsione di spesa di personale calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del DM, tenuto conto anche del personale di cui è prevista l'assunzione in corso d'anno, come da allegato prospetto di fabbisogno, è stimata in euro 2.618.643,00 e che quindi la somma attualmente a disposizione per ulteriori assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 è stimata in **€ 70.577,00**, in relazione al tetto massimo di spesa di personale (valore soglia 27%) stabilito in euro 2.689.219,69;

C) Lavoro flessibile

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "*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*";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28*";

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "*Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni*";

RICHIAMATO il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

RICHIAMATA la determinazione del servizio personale n. 6 del 09.02.2021, con cui è stato confermato per l'anno 2021 il tetto di spesa per lavoro flessibile al 100% di quanto sostenuto per le medesime finalità nell'anno 2009 (IRAP esclusa), comprensivo delle spese sostenute per tutte le tipologie di lavoro flessibile indicate dalla norma (rapporti di lavoro a tempo determinato, integrazione oraria lavoratori percettori di assegno di mobilità e lavoro accessorio);

DATO ATTO che, allo stato attuale, le assunzioni necessarie per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente sono le seguenti:

- n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, a tempo determinato e orario pieno (35 ore settimanali), presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nei mesi di giugno e luglio 2021, per urgenti necessità sostitutive;
- n. 1 collaboratore prof.le amm.vo, categoria giuridica B3, a tempo determinato e orario pieno (36 ore settimanali), presso il settore Urbanistica, edilizia ed attività produttive, servizio sportello unico edilizia, nel periodo settembre – dicembre 2021, per urgenti necessità sostitutive a seguito di cessazione per dimissioni

volontarie a decorrere dal mese di settembre 2021 e nelle more della sostituzione mediante reclutamento concorsuale;

D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017;

E) Progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo

Dato atto che, sulla base programmazione di cui sopra, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso di titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Rispetto dei presupposti di legge ai fini delle assunzioni di personale

PRESO ATTO, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

CONSIDERATA l'attuale consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, come da allegato, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come specificamente attestato dai funzionari di settore;

DATO ATTO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68, mentre per quanto concerne il posto riservato ex art. 18 comma 2, L. 68/1999 è prevista la relativa prossima copertura con apposita procedura;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 129 del 18.12.2018 il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021 ed è in corso di approvazione il nuovo piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- l'ente conferma la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con esito negativo;
- l'ente ha adottato il Piano della Performance con la deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 09.04.2021, dichiarata immediatamente eseguibile;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Revisione fabbisogno di personale anno 2021

CONSIDERATO che il regime assunzionale previsto dal D.M. 17.03.2020, applicativo del D.L. 34/2019 (decorrenza 20.04.2020), ha superato il regime precedente legato al turn over, per cui eventuali nuove assunzioni di personale sono effettuabili solo se sostenibili finanziariamente da adeguate entrate; non è più possibile attivare assunzioni per mera sostituzione del personale cessato e della relativa spesa, senza mettere in relazione tale spesa con l'andamento delle entrate (deliberazione della Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia 30 luglio 2020, n. 93);

RITENUTO necessario procedere alla revisione ed integrazione della deliberazione G.C. n. 14 del 03.02.2021, avente ad oggetto: *"Revisione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2023 - piano assunzionale anno 2021"*, in relazione alle esigenze organizzative rappresentate dai vari funzionari di settore ed alle cessazioni sopravvenute e non prevedibili;

DATO ATTO che risultano ancora vacanti i seguenti posti anno 2019, che si intendono confermati con il presente atto, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, da coprire mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (procedura resa facoltativa nel triennio 2019/2021):

- assunzione di n. 1 assistente sociale, cat. D, a tempo indeterminato e orario pieno, posto da coprire a seguito di cessazione funzionario amm.vo nel 2019 e contestuale conferimento incarico posizione org.va ad assistente sociale;
- assunzione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo indeterminato e orario pieno;

DATO ATTO che risultano ancora vacanti i seguenti posti anno 2021, come integrati con delibera G.C. 14/2021, sopra richiamata, che si intendono confermati con il presente atto, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, da coprire mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (procedura resa facoltativa nel triennio 2019/2021):

- assunzione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo indeterminato e orario pieno;

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2021, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (procedura resa facoltativa nel triennio 2019/2021):

- cessazione di n. 1 collaboratore prof.le amm.vo, cat. B3, a tempo pieno, a settembre 2021, per dimissioni volontarie per vincita concorso presso altra amministrazione: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo pieno, a ottobre 2021, per dimissioni volontarie per vincita concorso presso altra amministrazione: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, a tempo pieno, a settembre 2021, per mobilità volontaria presso altra amministrazione: prevista sostituzione;

- cessazione di n. 1 assistente sociale, con funzioni amministrative di P.O., cat. D, a tempo pieno, a settembre 2021, per pensionamento: prevista sostituzione;

RITENUTO, inoltre, necessario prevedere il seguente incremento temporaneo da tempo parziale a tempo pieno periodo 2021/2022:

- incremento temporaneo del tempo di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di n. 1 educatrice asilo nido, cat. C, da tempo parziale 80% a tempo pieno, prosecuzione da agosto 2021 a luglio 2022, al fine di garantire le contingenti esigenze del servizio asilo nido connesse alla nuova organizzazione in relazione alla pandemia;

Fabbisogno di personale anni 2022-2024

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2022, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- cessazione di n. 1 istruttore direttivo contabile, cat. D3, a tempo pieno, per pensionamento: il posto sarà soppresso con contestuale istituzione di nuovo posto di istruttore amministrativo cat. C;
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo amm.vo, cat. D, a tempo pieno, per pensionamento: la sostituzione avverrà con contestuale cambio profilo professionale da amm.vo a contabile nell'ambito della cat. D, preferibilmente già nel corso dell'anno 2021, al fine di consentire adeguato affiancamento, nei limiti consentiti dalle capacità assunzionali e dalle spese di personale;
- cessazione di n. 1 operatore ausiliario asilo nido, cat. A, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 esecutore amm.vo, cat. B, a tempo pieno, per pensionamento: la sostituzione avverrà con contestuale cambio categoria da B (accesso B1) a B3 (accesso B3);

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2023, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- cessazione di n. 2 istruttori amm.vi, cat. C, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo, cat. C, a tempo parziale (30/36 ore), per pensionamento: prevista sostituzione con tempo pieno;
- cessazione di n. 2 educatori asilo nido cat. C, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 assistente sociale, cat. D, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo contabile, cat. D, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 esecutore tecnico-operaio, cat. B, a tempo pieno, per pensionamento: il posto sarà soppresso con contestuale istituzione di nuovo posto di istruttore amministrativo cat. B3;

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2024, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di

mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- cessazione di n. 2 educatori asilo nido cat. C, di cui una a tempo pieno ed una a tempo parziale 80%, per pensionamento: prevista sostituzione a tempo pieno;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

ATTESO che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato: il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, quale condizione essenziale per procedere alla definizione dei piani assunzionali, formulati in base alle nuove regole; la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente; che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al principio di riduzione complessiva delle spese di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

PROPONE

- 1) di dare atto che le premesse sono parte integrante della presente deliberazione e ne costituiscono la motivazione;
- 2) di approvare la consistenza dei dipendenti in servizio e l'organigramma (Allegato 1), nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc.);
- 3) di approvare la revisione del piano annuale dei fabbisogni di personale ed il lavoro flessibile anno 2021, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate negli allegati (Allegati 2 e 3), nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati;
- 4) di approvare il fabbisogno di personale triennio 2022/2024, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate negli allegati (Allegato 4), nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle attuali facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (D.L. n. 34/2019, come da Allegato 5), 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);

- 6) di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023 e sarà poi aggiornato al bilancio 2022/2024;
- 7) di riservarsi la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio considerato;
- 8) di vincolare in ogni caso l'effettività delle assunzioni alla verifica di rispetto dei vincoli sopra esposti al momento delle assunzioni stesse;
- 9) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni sarà allegato alla al DUP 2022/2024;
- 10) 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.;
- 11) 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;
- 12) di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RSU;
- 13) di dichiarare, con votazione unanime e successiva, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, per consentire gli adempimenti relativi all'aggiornamento del fabbisogno di personale.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il decreto sindacale n. 6 del 15.04.2020;

DATO ATTO che:

- sono presenti nella sala riunioni il Sindaco e gli assessori Tomasini, Rosiello e Buccelloni; l'assessore Marana partecipano tramite video conferenza;
- il Segretario e il Sindaco provvedono alla verifica della presenza in video dell'assessore Marana, lo riconoscono e chiedono allo stesso se nella stanza in cui si trova siano presenti altre persone, dovendosi svolgere la riunione di giunta in seduta segreta;
- l'assessore Marana, in collegamento da remoto, conferma che nella stanza in cui si trova non è presente alcuna altra persona;
- l'assessore Suriano risulta disconnessa dalla video conferenza, per cui si dà atto che la stessa non partecipa alla discussione;

VERIFICATO quanto sopra si procede allo svolgimento della seduta;

VISTA la proposta di deliberazione e dato atto che sulla stessa sono stati acquisiti i pareri favorevoli ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il vigente Statuto Comunale;

RITENUTO di approvare la proposta;

Il Sindaco verifica la disconnessione da remoto dell'assessore Suriano.

I presenti risultano essere 5.

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

di approvare integralmente la proposta nei termini sopra esposti.

Con successiva votazione, ad esito unanime, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 per consentire la tempestiva attuazione del piano assunzionale.

Allegati:

- 1. Organigramma e consistenza del personale dipendente a tempo indeterminato;*
- 2. Revisione piano assunzionale a tempo indeterminato anno 2021;*
- 3. Assunzioni necessarie per lavoro flessibile anno 2021;*
- 4. Fabbisogno di personale triennio 2022/2024;*
- 5. Calcolo capacità assunzionale in base al DM 17.03.2020;*
- 6. Verbale del revisore dei conti.*

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE Colombo Maurizio	IL SEGRETARIO Dott. Monolo Angelo
---	--

Allegato 1.
Organigramma personale in servizio al 01/08/2021

Struttura organizzativa e funzioni							
Settore	Ufficio	D.	U.	N.	Profilo professionale	Tempo	Cat.
Settore pianificazione e gestione delle risorse	Posizione organizzativa di settore	1		1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Segreteria generale	1		1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
		2	1	3	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
		1	1	2	esecutore amministrativo	pieno	B
	Risorse finanziarie	1		1	Istruttore direttivo contabile	pieno	D
		1		1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
		1	1	2	esecutore amministrativo	pieno	B
			1	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
Risorse umane		1	1	istruttore amministrativo	pieno	C	
	Tributi	2		2	istruttore amministrativo	pieno	C
Settore polizia locale	Posizione organizzativa di settore	1		1	Comandante di PL	pieno	D
	Polizia locale		1	1	Istruttore direttivo di PL	pieno	D
		2	5	7	agenti di PL	pieno	C
			1	1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
Settore programmazione e sviluppo del territorio	Posizione organizzativa di settore		1	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	Opere pubbliche		1	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
		1		1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
		1		1	esecutore amministrativo	parziale	B
	Ecologia	1		1	istruttore amministrativo	pieno	C
		1		1	esecutore amministrativo	parziale	B
	Manutenzione strade e verde pubblico		1	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
			1	1	istruttore tecnico	pieno	C
		2	2	2	esecutore tecnico	pieno	B
1		1	1	operatore tecnico	pieno	A	
Settore servizi alla persona	Posizione organizzativa di settore		1	1	assistente sociale	pieno	D
	Servizi sociali	1		1	assistente sociale	pieno	D
		1		1	assistente sociale	parziale	D
			1	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
		1		1	istruttore amministrativo	pieno	C
		1		1	istruttore amministrativo	parziale	C
		1		1	esecutore amministrativo	pieno	B
	Servizi pubblica istruzione	1		1	istruttore amministrativo	parziale	C
		1		1	operatore amministrativo	pieno	A
	Asilo nido	1		1	coordinatore asilo nido	pieno	D
		8	8	8	educatore asilo nido	pieno	C
		1		1	educatore asilo nido	parziale	C
	Biblioteca	3		3	operatore ausiliario	pieno	A
1			1	Istruttore direttivo biblioteca	pieno	D	
Cultura	1		1	istruttore amministrativo	pieno	C	
Settore servizi demografici	Posizione organizzativa di settore		1	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Servizi demografici	3		3	istruttore amministrativo	pieno	C
		1		1	esecutore amministrativo	parziale	B
Settore urbanistica edilizia e attività produttive	Posizione organizzativa di settore	1		1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	S.U.E.	1		1	istruttore tecnico	pieno	C
			1	1	istruttore tecnico	pieno	C
		1		1	istruttore amministrativo	pieno	C
		1		1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
	S.U.A.P.	1		1	Funzionario esperto contabile	pieno	D3
		1		1	istruttore amministrativo	parziale	C
totali		49	23	72			

**CONFERMA POSTI PREVISTI NEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNI PRECEDENTI
E POSTI PREVISTI NELL'ANNO 2021¹**

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2019	1 assistente sociale	D	Pieno	Posto vacante da coprire a seguito di cessazione funzionario amm.vo e contestuale conferimento incarico posizione organizzativa ad assistente sociale	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura da svolgere. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 32.500,00
2019	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto vacante da coprire per il profilo tecnico, cat. C	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento tramite concorso pubblico svolta nel 2019 per 2 posti ma copertura avvenuta per 1 solo posto. Procedura da ripetere. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2021	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto vacante da coprire per il profilo tecnico, cat. C	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per nuovo posto. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2021	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Profilo tecnico, cat. C - Sostituzione dipendente in attualmente servizio, con prossima cessazione	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per dimissioni volontarie entro il 2021. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2021	1 collaboratore prof.le amm.vo	B3	Pieno	Profilo amm.vo, cat. B3 - Sostituzione dipendente in attualmente servizio, con prossima cessazione	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per dimissioni volontarie nel mese di settembre 2021. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 28.000,00
2021	1 istruttore direttivo amm.vo	D	Pieno	Profilo amm.vo, cat. D - Sostituzione dipendente con funzioni amm.ve di P.O., attualmente servizio, con prossima cessazione, con contestuale modifica profilo da assistente sociale ad amm.vo	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di dicembre 2021. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 32.500,00

¹ La tabella comprende anche i posti previsti nel piano annuale delle assunzioni 2019, per i quali le procedure di copertura non si sono ancora perfezionate; i posti si intendono confermati per gli anni successivi.

Allegato 2. Revisione piano assunzionale 2021

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2021	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Profilo amm.vo, cat. C - Sostituzione dipendente in attualmente servizio, con prossima cessazione	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per mobilità volontaria nel mese di settembre 2021. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00

Nota revisione piano assunzionale anno 2021.

Nel corso dell'anno 2022 è prevista la cessazione di n. 1 istruttore direttivo amm.vo, cat. D, a tempo pieno, per pensionamento: la sostituzione avverrà con contestuale cambio profilo professionale da amm.vo a contabile nell'ambito della cat. D, preferibilmente già nel corso dell'anno 2021 al fine di consentire adeguato affiancamento, nei limiti consentiti dalle capacità assunzionali e dalle spese di personale.

Ricorso a forme di lavoro o utilizzo di personale flessibile – anno 2021

Per attività eccezionali, temporanee o applicative di convenzioni pluriennali

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o cessato

Profilo professionale e categoria	Tipologia utilizzo	Settore di assegnazione	Motivazione	Durata
N. 1 educatore asilo nido cat. C	Contratto di lavoro a tempo determinato e orario pieno, mediante scorrimento graduatoria di altro ente	Settore servizi alla persona, servizio asilo nido	Sostituzione di lavoratrice temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto	Mesi di giugno e luglio 2021
N. 1 collaboratore prof.le amm.vo cat. B3	Contratto di lavoro a tempo determinato e orario pieno, mediante scorrimento graduatoria di altro ente	Settore urbanistica, edilizia ed attività produttive, servizio sportello unico edilizia	Sostituzione di lavoratrice cessata per dimissioni volontarie in attesa di copertura posto a tempo indeterminato	Periodo settembre – dicembre 2021

INCREMENTO ORARIO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

Per necessità di servizio

Profilo professionale e categoria	Tipologia utilizzo	Settore di riferimento	Motivazione	Durata
N. 1 educatore asilo nido cat. C	Contratto di lavoro a tempo indeterminato: prosecuzione incremento orario da tempo parziale a tempo pieno	Settore servizi alla persona, servizio asilo nido	Esigenze contingenti servizio asilo nido	Da Agosto 2021 a luglio 2022

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022¹

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2022	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Nuovo posto a seguito di soppressione posto con profilo contabile, cat. D3 – Cessazione dipendente nel corso dell'anno 2022	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento a seguito di cessazione per dimissioni di un dipendente per pensionamento nel mese di gennaio 2022. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2022	1 istruttore direttivo contabile	D	Pieno	Profilo contabile, cat. D - Sostituzione dipendente attualmente in servizio, con modifica profilo da amm.vo a contabile	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di maggio 2022. La sostituzione avverrà preferibilmente già nel corso dell'anno 2021 al fine di consentire adeguato affiancamento, nei limiti consentiti dalle capacità assunzionali e dalle spese di personale. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 32.500,00
2022	1 operatore ausiliario asilo nido	A	Pieno	Profilo ausiliario, cat. A - Sostituzione dipendente attualmente in servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di ottobre 2022. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 25.500,00.
2022	1 collaboratore prof.le amm.vo	B3	Pieno	Profilo amm.vo, cat. B3 - Sostituzione dipendente attualmente in servizio cat. B, con contestuale modifica di categoria	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per dimissioni volontarie nel mese di novembre 2022. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 28.000,00

¹ La tabella tiene conto delle cessazioni per pensionamento previste al momento attuale.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023²

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2023	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Profilo amm.vo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di gennaio 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2023	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Profilo amm.vo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di febbraio 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2023	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di marzo 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 31.000,00
2023	1 assistente sociale	D	Pieno	Profilo assistenziale, cat. D - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di marzo 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 32.500,00
2023	1 istruttore direttivo contabile	D	Pieno	Profilo contabile, cat. D - Sostituzione dipendente attualmente in servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di luglio 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 32.500,00
2023	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Profilo amm.vo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di agosto 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00

² La tabella tiene conto delle cessazioni per pensionamento previste al momento attuale.

Allegato 4. Piano assunzionale 2022/2024

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2023	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di settembre 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 31.000,00
2023	1 collaboratore prof.le amm.vo	B	Pieno	Nuovo posto a seguito di soppressione posto con profilo tecnico-operaio, cat. B - Cessazione dipendente	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento a seguito di cessazione dipendente per dimissioni per pensionamento nel mese di novembre 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 26.000,00

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024³

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2024	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di marzo 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 31.000,00
2024	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nel mese di marzo 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 31.000,00

³ La tabella tiene conto delle cessazioni per pensionamento previste al momento attuale.

COMUNE DI CARDANO AL CAMPO
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	CARDANO AL CAMPO	
POPOLAZIONE	14868	31/12/2019
FASCIA	f	
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%	

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI D.M.	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	2.534.016,76	Art. 2, comma 1, lett. a)	spese personale ultimo rendiconto disponibile
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	10.445.483,79	Art. 2, comma 1, lett. b)	media entrate 2018/2019/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	10.516.404,63		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	10.988.030,33		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	689.900,00		
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	9.960.072,92	Art. 2, comma 1, lett. b)	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	25,44%		Valore al di sotto del valore soglia: applicazione art. 4, comma 2, e art. 5 DM

3) Calcolo valore soglia tabella 1 DM - art. 4

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	2.534.016,76	Art. 4, commi 1 e 2	SPESA MASSIMA DI PERSONALE: "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"
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (VALORE SOGLIA 27%)	2.689.219,69		
INCREMENTO MASSIMO TEORICO 2020	155.202,93		

4) Incremento annuo calmierato per enti virtuosi periodo 2020-2024 tabella 2 DM - art. 5

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ADEGUATA	VALORI	RIFERIMENTO D.M.	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	2.576.165,26	Art. 5, comma 1	
% MASSIMO DI INCREMENTO S.P. 2018 NELL'ANNO 2021	16,00%		
INCREMENTO ANNUO 2021 CALMIERATO	412.186,44		
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	47.249,18	Art. 5, comma 2	Resti calcolati al netto degli oneri ed al netto delle assunzioni effettuate gen-mar2020 (n. 3 dipp. ed 1 mobilità neutra)
CAPACITA' ASSUNZIONALE VIRTUALE ANNO 2021	459.435,62		
VALORE SOGLIA ENTI VIRTUOSI ART. 5 DM	3.035.600,88	Art. 5, comma 1	Il valore è superiore rispetto al valore soglia art. 4, co. 1; occorre considerare quindi il valore soglia art. 4, co. 1

5) Capacità assunzionale effettiva 2021

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE EFFETTIVA	VALORI	RIFERIMENTO D.M.	
VALORE SOGLIA ART. 4, COMMA 1	2.689.219,69	Art. 4, comma 1	
PREVISIONE SPESA PERSONALE 2021 (IRAP ESCLUSA)	2.618.643,08		La previsione di spesa di personale 2021, calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del DM 17.03.2020 è aggiornata al 20/01/2021
CAPACITA' ASSUNZIONALE EFFETTIVA ANNO 2021	70.576,61		



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Pece Luigi – Commercialista – Revisore legale

Via Principe Amedeo 41 - 46100 Mantova (MN)

Nominato con deliberazione C.C. 28 del 29.07.2021

VERBALE N. 1 DEL 31 AGOSTO 2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024 E REVISIONE PIANO ASSUNZIONALE 2021. PARERE DEL REVISORE AI SENSI DELL'ART. 19, COMMA 8, DELLA LEGGE 448/2001

IL REVISORE DEI CONTI

VISTO l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, in base al quale gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

VISTO l'art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

VISTO l'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001 *“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 delle performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;

VISTO l'art. 3 comma 10 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo cui il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

VISTO l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in base al quale: *“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”*;

CONSIDERATO che il nuovo regime assunzionale previsto dal D.M. 17.03.2020, applicativo del D.L. 34/2019 (decorrenza 20.04.2020), ha superato il regime precedente legato al turn over, in quanto le nuove eventuali assunzioni sono effettuabili solo se sostenibili finanziariamente da adeguate entrate; non è più possibile attivare assunzioni per mera sostituzione del personale cessato e della relativa spesa, senza mettere in relazione tale spesa con l'andamento delle entrate (deliberazione della Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia 30 luglio 2020, n. 93);



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

RICHIAMATA la deliberazione della giunta comunale del Comune di Cardano al Campo deliberazione G.C. n. 14 del 03.02.2021, avente ad oggetto: *“Revisione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2023 - piano assunzionale anno 2021”*;

DATO ATTO che si reso necessario procedere alla revisione ed integrazione della predetta deliberazione, in relazione alle esigenze organizzative emerse nei vari servizi comunali a seguito di cessazioni impreviste per dimissioni, mobilità, pensionamento;

VISTA la conseguente proposta di deliberazione da sottoporre alla giunta comunale avente ad oggetto: *“Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 e revisione piano assunzionale anno 2021”*;

DATO ATTO che il Comune di Cardano al Campo, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,44%, si colloca nella seguente fascia: fascia 1 – comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1; il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall’art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell’aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell’art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

DATO ATTO che, allo stato attuale, le assunzioni necessarie per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici anno 2021, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente sono le seguenti:

- n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, a tempo determinato e orario pieno (35 ore settimanali), presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nei mesi di giugno e luglio 2021, per urgenti necessità sostitutive;
- n. 1 collaboratore prof.le amm.vo, categoria giuridica B3, a tempo determinato e orario pieno (36 ore settimanali), presso il settore Urbanistica, edilizia ed attività produttive, servizio sportello unico edilizia, nel periodo settembre – dicembre 2021, per urgenti necessità sostitutive a seguito di cessazione per dimissioni volontarie a decorrere dal mese di settembre 2021 e nelle more della sostituzione mediante reclutamento concorsuale;

DATO ATTO che risultano ancora vacanti i seguenti posti anno 2019, che si intendono confermati, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, da coprire mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell’art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l’assenza nell’Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall’art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell’esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell’art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (procedura resa facoltativa nel triennio 2019/2021):

- assunzione di n. 1 assistente sociale, cat. D, a tempo indeterminato e orario pieno, posto da coprire a seguito di cessazione funzionario amm.vo e contestuale conferimento incarico posizione org.va ad assistente sociale;
- assunzione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo indeterminato e orario pieno;

DATO ATTO che risultano ancora vacanti i seguenti posti anno 2021, come integrati con delibera G.C. 14/2021, sopra richiamata, che si intendono confermati, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, da coprire mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell’art.



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (procedura resa facoltativa nel triennio 2019/2021):

- assunzione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo indeterminato e orario pieno;

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2021, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (procedura resa facoltativa nel triennio 2019/2021):

- cessazione di n. 1 collaboratore prof.le amm.vo, cat. B3, a tempo pieno, a settembre 2021, per dimissioni volontarie per vincita concorso presso altra amministrazione: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C, a tempo pieno, a ottobre 2021, per dimissioni volontarie per vincita concorso presso altra amministrazione: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, a tempo pieno, a settembre 2021, per mobilità volontaria presso altra amministrazione: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 assistente sociale, con funzioni amministrative di P.O., cat. D, a tempo pieno, a settembre 2021, per pensionamento: prevista sostituzione;

RITENUTO, inoltre, necessario prevedere il seguente incremento temporaneo da tempo parziale a tempo pieno periodo 2021/2022:

- incremento temporaneo del tempo di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di n. 1 educatrice asilo nido, cat. C, da tempo parziale 80% a tempo pieno, prosecuzione da agosto 2021 a luglio 2022, al fine di garantire le contingenti esigenze del servizio asilo nido connesse alla nuova organizzazione in relazione alla pandemia;

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2022, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- cessazione di n. 1 istruttore direttivo contabile, cat. D3, a tempo pieno, per pensionamento: il posto sarà soppresso con contestuale istituzione di nuovo posto di istruttore amministrativo cat. C;
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo amm.vo, cat. D, a tempo pieno, per pensionamento: la sostituzione avverrà con contestuale cambio profilo professionale da amm.vo a contabile nell'ambito della cat. D, preferibilmente già nel corso dell'anno 2021, al fine di consentire adeguato affiancamento, nei limiti consentiti dalle capacità assunzionali e dalle spese di personale;



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

- cessazione di n. 1 operatore ausiliario asilo nido, cat. A, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 esecutore amm.vo, cat. B, a tempo pieno, per pensionamento: la sostituzione avverrà con contestuale cambio categoria da B (accesso B1) a B3 (accesso B3);

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2023, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- cessazione di n. 2 istruttori amm.vi, cat. C, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo, cat. C, a tempo parziale (30/36 ore), per pensionamento: prevista sostituzione con tempo pieno;
- cessazione di n. 2 educatori asilo nido cat. C, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 assistente sociale, cat. D, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo contabile, cat. D, a tempo pieno, per pensionamento: prevista sostituzione;
- cessazione di n. 1 esecutore tecnico-operaio, cat. B, a tempo pieno, per pensionamento: il posto sarà soppresso con contestuale istituzione di nuovo posto di istruttore amministrativo cat. B3;

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2024, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, adempiuti gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, a seguito dell'esperimento negativo delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del previo facoltativo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- cessazione di n. 2 educatori asilo nido cat. C, di cui una a tempo pieno ed una a tempo parziale 80%, per pensionamento: prevista sostituzione a tempo pieno;

PRESO ATTO, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

CONSIDERATA l'attuale consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, come da allegato, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come specificamente attestato dai funzionari di settore;

DATO ATTO che:



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68, mentre per quanto concerne il posto riservato ex art. 18 comma 2, L. 68/1999 è prevista la relativa prossima copertura con apposita procedura;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 129 del 18.12.2018 il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021 ed è in corso di approvazione il nuovo piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- l'ente conferma la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs.165/2001, con esito negativo;
- l'ente ha adottato il Piano della Performance con la deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 09.04.2021, dichiarata immediatamente eseguibile;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche;

DATO ATTO che la proposta di revisione del fabbisogno di personale prevede:

- la revisione della dotazione organica dell'ente, intesa come personale a tempo indeterminato in servizio, e l'organigramma alla stessa data, nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc.);
- l'incremento della capacità assunzionale, in forza del D.M. 17.03.2020, applicativo del D.L. 34/2019 (oltre che per i residui del quinquennio precedente);
- le modifiche al piano assunzionale anno 2021 e l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 con la previsione delle assunzioni di personale indicate, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile;

DATO ATTO che le coperture dei posti vacanti avverrà previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e, facoltativamente per l'anno 2021, delle procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001; in caso di esito negativo della mobilità obbligatoria, la copertura avverrà tramite concorso pubblico ovvero scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserve, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013;

DATO ATTO che tali procedure dovranno rispettare i limiti della spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché il contenimento della spesa di personale rispetto al valore medio statico del triennio 2011/2013, come previsto dall'art. 1, comma



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, in base alle indicazioni fissate con deliberazione n. 25/SEZAUT/2014/QMIG della Corte dei Conti sezione delle Autonomie; i limiti della spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente dovranno essere accertati al momento delle assunzioni;

ACCERTATO il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, quale condizione essenziale per procedere alla definizione dei piani assunzionali, formulati in base alle nuove regole;

ACCERTATA la compatibilità economica delle procedure di reclutamento del personale previste nella revisione del piano assunzionale anno 2021 e nella programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024;

VISTO il parere di regolarità contabile del 30 agosto 2021 con esito favorevole;

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, esprime:

PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 e revisione piano assunzionale anno 2021";

Raccomanda, altresì, che gli atti relativi alle ipotizzate assunzioni vengano effettuati nel rispetto delle disposizioni di legge e del regolamento sull'ordinamento degli uffici.

Il responsabile del servizio finanziario verificherà, di volta in volta, al momento della effettiva copertura dei posti, il rispetto del principio del contenimento delle spese di personale e dei vincoli sopra esposti.

Cardano al Campo (VA), 31 agosto 2021

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Pece Luigi

Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate