



Comune di Cardano al Campo

Provincia di Varese

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 79	DEL 29/09/2020
OGGETTO: REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2020-2022 ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023	

L'anno **duemilaventi** il giorno **ventinove** del mese di **settembre** alle ore **23:27** nella sala Sandro Pertini di Via Verdi, 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: 6	Totale Assenti: 0
---------------------------	--------------------------

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 QUINDI 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 dettano:

- 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

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 139 del 26.11.2019, avente ad oggetto: "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 - revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale" con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020/2022;

DATO ATTO che, in relazione ai posti vacanti previsti nel predetto PTFP 2020/2022, nel periodo gennaio – marzo 2020 sono state effettuate le seguenti assunzioni a tempo indeterminato in base alle regole di turn-over in essere prima dell'entrata in vigore del nuovo regime assunzionale previsto dal D.M. 17.03.2020, applicativo del D.L. 34/2019 (decorrenza 20.04.2020):

- assunzione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D presso il servizio segreteria, nel corso del mese di gennaio 2020;
- assunzione di n. 1 istruttore tecnico cat. C presso il servizio SUE, nel corso del mese di febbraio 2020;
- assunzione di n. 1 collaboratore prof.le amministrativo cat. B3 presso il servizio SUE, nel corso del mese di marzo 2020;

DATO ATTO che, in relazione ai posti vacanti ivi previsti, nel periodo gennaio – marzo 2020 sono state effettuate le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per mobilità volontaria da altri enti, senza incidenza sulle capacità assunzionali in base alle regole di turn-over in essere prima dell'entrata in vigore del nuovo regime assunzionale previsto dal D.M. 17.03.2020, applicativo del D.L. 34/2019 (decorrenza 20.04.2020):

- assunzione di n. 1 istruttore amministrativo cat. C presso il settore programmazione e sviluppo del territorio, nel corso del mese di gennaio 2020;

DATO ATTO che risultano ancora vacanti i seguenti posti anno 2019, che si intendono confermati con il presente atto, 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, e previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 ed eventualmente previo 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, tempo 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, tempo pieno;

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2020, si sono verificate le seguenti cessazioni dal servizio, per cui non è prevista la sostituzione:

- cessazione di n. 1 educatrice asilo nido cat. C part time 50% presso il servizio asilo nido, nel corso del mese di maggio 2020, per pensionamento anticipato riservato alle donne (c.d. opzione donna);

DATO ATTO che, nel corso dell'anno 2021, sono ad oggi previste le seguenti cessazioni dal servizio:

- cessazione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D, tempo pieno, presso il settore programmazione e sviluppo del territorio, nel corso del mese di aprile 2021, per pensionamento anticipato ai sensi della c.d. legge Fornero, per il quale si ritiene necessario procedere alla sostituzione, anche eventualmente nel corso dell'anno 2020, come consentito dalla disciplina assunzionale vigente, in modo da poter garantire un congruo periodo di affiancamento;

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 e comporta la necessità di revisione del PTFP 2020-2022, 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);

EVIDENZIATO che la spesa per il personale soggetta alle limitazioni di cui all' art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296, calcolata secondo quanto disposto dalla presente deliberazione, si svilupperà nei limiti imposti dalla normativa vigente;

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 pertanto ora possibile 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 verifica 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. 6 del 24.06.2020 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2019 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;
- Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2017	2018	2019
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	10.530.455,08 <i>a</i>	10.445.483,79 <i>b</i>	10.516.404,63 <i>c</i>
FCDE Bilancio di Previsione 2019 assestato	525.025,00 <i>d</i>	525.025,00 <i>d</i>	525.025,00 <i>d</i>
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.972.422,83 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

- Dato atto che, come da documenti contabili, le spese di personale anno 2019 ammontano ad € 2.449.516,16, 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 macroaggregato 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:

€ 2.449.516,16 (Spese di personale anno 2019)
= 24,56%

€ 9.972.422,83 (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 24,56%, 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/entrate correnti, è il seguente:

€ 243.038,01

$((10.497.447,83-525.025,00)*27,00\%) - 2.449.516,16 = 243.038,01$

(Media entrate 2017/2018/2019 al netto FCDE 2019 * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2019

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché 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 possibile per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

€ 231.854,87

$2.576.165,26*9\% = 231.854,87$

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

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico; il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato, fatta salva l'eventuale presenza di resti assunzionali come di seguito specificato.

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;

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

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

B5. Incremento effettivo alle assunzioni

VERIFICATO che è pertanto possibile nell'anno 2020 utilizzare una parte della quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 – 2019, fino a corrispondenza dell'incremento massimo teorico ex art. 4, comma 1, pari ad € 243.038,01, nell'ambito, comunque, del tetto massimo di spesa di personale (valore soglia 27%) stabilito in euro 2.692.554,17;

DATO ATTO che, per quanto concerne in particolare l'anno 2020, la previsione di spesa di personale calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del DM, tenuto conto anche del personale già assunto nel primo trimestre 2020, prima dell'entrata in vigore del DM 17.03.2020, è stimata in euro 2.595.000,00 e che quindi la somma attualmente ed ulteriormente a disposizione per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020 è stimata in € **97.500,00**, in relazione al tetto massimo di spesa di personale (valore soglia 27%) stabilito in euro 2.692.554,17;

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;

DATO ATTO che, allo stato attuale, non sono previste assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente;

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;

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 2020 e del bilancio pluriennale;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, 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 2019;
- 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 2020;
- 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 2L. 68/1999 sarà prevista la relativa riserva nell'ambito dei futuri concorsi;
- 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;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con la presente deliberazione e con esito negativo;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance con la deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 21.01.2020, 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 ha comunicato alla Piattaforma dei Crediti Commerciali l'importo dei debiti scaduti e non pagati al 1.12.2018 nei termini previsti dalla normativa;
- 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;

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 e 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;

RITENUTO pertanto di confermare il piano annuale delle assunzioni 2020 previste nel PTFP 2020/2022 e di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP 2021/2023;

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 confermare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate nella scheda allegata per quanto concerne l'anno 2020 (Allegato 2), nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, dando atto che, al momento non sono previste cessazioni nel corso dell'anno 2020;
- 4) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate negli allegati (Allegato 3), nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, dando atto che, al momento è prevista una cessazione per pensionamento nel corso dell'anno 2021;
- 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 facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (D.L. n. 34/2019, come da Allegato 4), 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 2020-2022 e sarà poi aggiornato al bilancio 2021/2023 ed al rendiconto 2020;
- 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 pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 10) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 11) di informare dell’adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RSU;
- 12) 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

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;

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. Conferma piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022, piano assunzionale 2020;
3. Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021/2023;
4. Calcolo capacità assunzionale in base al DM 17.03.2020 e resti assunzionali;
5. Verbale del revisore dei conti.

Letto, approvato e sottoscritto:

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

ALLEGATO 1. Piano triennale fabbisogno di personale triennio 2021/2023
Personale in servizio a tempo indeterminato

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PIENO		PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE		TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO		TOTALE PER CATEGORIA
		U	D	U	D	U	D	
D3	Funzionario esperto	0	1	0	0	0	1	1
D	Istruttore dir.vo amministrativo	3	3	0	0	3	3	18
	Assistente sociale	1	1	0	1	1	2	
	Istruttore dir.vo polizia locale	1	1	0	0	1	1	
	Istruttore dir.vo tecnico	3	1	0	0	3	1	
	Istruttore dir.vo contabile	0	1	0	0	0	1	
	Istruttore dir.vo di biblioteca	0	1	0	0	0	1	
	Istruttore dir.vo coordinatore asilo	0	1	0	0	0	1	
C	Istruttore amministrativo	1	9	0	3	1	12	32
	Educatrice asilo nido	0	8	0	1	0	9	
	Istruttore tecnico	2	1	0	0	2	1	
	Agente polizia locale	5	2	0	0	5	2	
B3	Collaboratore prof.le amm.vo	1	4	0	0	1	4	5
B	Esecutore amministrativo	2	3	0	3	2	6	10
	Esecutore tecnico	2	0	0	0	2	0	
A	Operatore amministrativo	0	1	0	0	0	1	5
	Operatore ausiliario	0	3	0	0	0	3	
	Operatore tecnico	1	0	0	0	1	0	
TOTALE U/D		22	41	0	8	22	49	71
TOTALE		63		8		71		71

NOTE:

La tabella riporta la situazione del personale in servizio a settembre 2020

I posti da coprire sono descritti nelle successive tabelle

Allegato 1. Piano triennale fabbisogno di personale 2021-2023
Organigramma personale in servizio a
settembre 2020

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
Risorse umane	1	1	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D	
		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
Settore programmazione e sviluppo del territorio	Posizione organizzativa di settore		2	2	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	Opere pubbliche	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	esecutore tecnico	pieno	B
		1	1	operatore tecnico	pieno	A	
Settore servizi alla persona	Posizione organizzativa di settore		1	1	assistente sociale	pieno	D
		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	educatore asilo nido	pieno	C
		1		1	educatore asilo nido	parziale	C
		3		3	operatore ausiliario	pieno	A
Biblioteca	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	22	71			

ALLEGATO 2. - Piano assunzionale 2020

CONFERMA POSTI PREVISTI NEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019, CON COPERTURA PREVISTA NELL'ANNO 2020

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2019	1 assistente sociale	D	Pieno	Posto 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	Procedure da svolgere Costo annuale stimato oneri compresi esclusa IRAP: euro 32.500,00
2019	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto da coprire per il profilo tecnico, cat. C	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di reclutamento tramite concorso pubblico svolta nel 2019 per 2 posti ma copertura avvenuta per 1 solo posto. Procedure da ripetere Costo annuale stimato oneri compresi esclusa IRAP: euro 30.000,00

NOTE:

- 1) La tabella comprende i posti previsti nel piano annuale delle assunzioni 2019, per i quali le procedure di copertura non si sono perfezionate entro l'anno 2019; i posti si intendono confermati per gli anni successivi.
- 2) Nel corso dell'anno 2021 è prevista la cessazione per pensionamento di un dipendente tempo pieno cat. D: per tale posto la copertura potrà avvenire eventualmente già nel corso dell'anno 2020, come consentito dalla disciplina assunzionale vigente, in modo da poter garantire un congruo periodo di affiancamento. La spesa stimata per 2 mesi di è pari ad euro 5.500,00.

**ALLEGATO 3. -
Piano triennale delle assunzioni 2021-2023**

POSTI PREVISTI NEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2021	1 istruttore direttivo amministrativo	D	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per pensionamento	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Da effettuare. Per tale posto la copertura avverrà eventualmente già nel corso dell'anno 2020, come consentito dalla disciplina assunzionale vigente, in modo da poter garantire un congruo periodo di affiancamento. Costo per tre mesi stimato oneri compresi esclusa IRAP: euro 8.200,00

NOTE:

La tabella comprende i posti relativi al personale per cui si prevede la cessazione secondo le regole di pensionamento vigenti; i termini predetti potrebbero essere anticipati in caso di adesione da parte del personale in possesso dei requisiti alla c.d. "quota 100".

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
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 2019	2.449.516,16	Art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	10.530.455,08	Art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	10.445.483,79	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	10.516.404,63	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	525.025,00	Art. 2, comma 1, lett. b)
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	9.972.422,83	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	24,56%	

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 2019	2.449.516,16	Art. 4, commi 1 e 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (VALORE SOGLIA 27%)	2.692.554,17	
INCREMENTO MASSIMO TEORICO 2020	243.038,01	

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"

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 2020	9,00%	
INCREMENTO ANNUO 2020 CALMIERATO	231.854,87	Art. 5, comma 2
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	47.249,18	
CAPACITA' ASSUNZIONALE VIRTUALE ANNO 2020	279.104,05	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ADEGUATA ANNO 2020	243.038,01	

Resti calcolati al netto degli oneri ed al netto delle assunzioni effettuate gennaio 2020 (n. 3 dipp. ed 1 mobilità neutra)

La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

5) Capacità assunzionale effettiva 2020

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE EFFETTIVA	VALORI	RIFERIMENTO D.M.
VALORE SOGLIA ART. 4, COMMA 1	2.692.554,17	La previsione di spesa di personale 2020, calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del DM, tiene conto anche del personale già assunto nel primo trimestre 2020, prima dell'entrata in vigore del DM 17.03.2020
PREVISIONE SPESA PERSONALE 2020	2.595.000,00	
CAPACITA' ASSUNZIONALE EFFETTIVA ANNO 2020	97.554,17	



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Claudio Pellegrini – Commercialista – Revisore legale

Via Briantea n. 25, 22100 Como

Nominato con deliberazione C.C. 37 del 31.07.2018

OGGETTO: REVISIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023. 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. 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 e comporta la necessità di revisione del PTFP 2020-2022, 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);

VISTA la conseguente proposta di deliberazione da sottoporre alla giunta comunale avente ad oggetto: *“Revisione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-2022 ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2023”*;

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 24,56%, 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



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

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, in base alla predetta proposta, risultano ancora vacanti i seguenti posti anno 2019, da confermare nel piano annuale assunzioni anno 2020, mediante reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di concorso pubblico o di 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, e previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 ed eventualmente previo 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);

DATO ATTO che, in base alla predetta proposta, nel corso degli anni 2020-2021 si sono verificate o si prevede che si verificheranno le seguenti cessazioni dal servizio:

- cessazione di n. 1 educatrice asilo nido cat. C part time 50% presso il servizio asilo nido, nel corso del mese di maggio 2020, per pensionamento anticipato riservato alle donne (c.d. opzione donna), per cui non è prevista la sostituzione
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D tempo pieno presso il settore programmazione e sviluppo del territorio, nel corso del mese di aprile 2021, per pensionamento anticipato ai sensi della c.d. legge Fornero, per il quale si ritiene necessario procedere alla sostituzione, anche eventualmente nel corso dell'anno 2020, come consentito dalla disciplina assunzionale vigente, in modo da poter garantire un congruo periodo di affiancamento;

DATO ATTO, inoltre, che:

- allo stato attuale, non sono previste assunzioni di lavoro flessibile per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente;
- 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;
- sulla base programmazione di cui sopra, nell'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;

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);
- la conferma del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/20223 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, 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



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

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 rispetteranno 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 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;

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 conferma del piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022, piano assunzionale 2020, e del piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021/2023;

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

PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto "Revisione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-2022 ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021-2023".

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, 25/09/2020

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Claudio Pellegrini

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