



# Comune di Cardano al Campo

Provincia di Varese

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 149	DEL 17/11/2022
<b>OGGETTO:</b> PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025	

L'anno **duemilaventidue** il giorno **diciassette** del mese di **novembre** alle ore **13:00** nella sala delle adunanze della Sede 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	COLOMBO FRANCO	Si	

Totale Presenti: <b>5</b>	Totale Assenti: <b>1</b>
---------------------------	--------------------------

Partecipa il Segretario **Dott.ssa Angela Ganeri**

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";

RILEVATO che i funzionari non hanno rilevato, per i settori di competenza, situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

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;

VISTO il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 90 del 01.09.2021 e soggetto a revisione con deliberazioni di Giunta comunale n. 123 del 10.12.2021, n. 75 del 16.06.2022 e n. 122 del 08.09.2022;

RITENUTO, quindi, di procedere all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025, per le seguenti sezioni:

- A) conferma contenimento della spesa di personale;
- B) verifica facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) conferma rispetto dei presupposti di legge ai fini delle assunzioni di personale;
- D) conferma fabbisogno di personale anno 2022;
- E) fabbisogno di personale 2023-2025;
- F) revisione lavoro flessibile anni 2022-2023;
- G) accertamento del revisore;

## **A) Conferma contenimento della spesa di personale**

### **A1. Normativa**

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lettera abrogata;</li> <li>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;</li> <li>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</li> </ul> <p>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.</p>
--	--

### **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:

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

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

## **B) Verifica 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, pertanto, 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);

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 in relazione 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. 13 del 28.04.2022 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2021 e che pertanto questa deve essere l'annualità considerata per il calcolo;
- Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio (2019/2020/2021), al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

<b>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</b>			
<b>TRIENNIO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	10.516.404,63	10.988.030,33	10.110.718,37

	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>
FCDE Bilancio di Previsione 2021 assestato	688.404,00 <i>d</i>	688.404,00 <i>d</i>	688.404,00 <i>d</i>
<b>MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE</b>  (Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.849.980,44  $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

- Dato atto che, come da documenti contabili (rendiconto di gestione), le spese di personale anno 2021 ammontano ad € 2.555.902,43, 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:  
€ 2.555.902,43 (Spese di personale anno 2021)

= 25,95%

€ 9.849.980,44 (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 f);
- 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	POPOLAZIONE	Valori soglia	Valori calmierati	Valori soglia
--------	-------------	---------------	-------------------	---------------

demografica		Tabella 1	Tabella 2	Tabella 3
		DM 17 marzo 2020	DM 17 marzo 2020	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%
<b>f</b>	<b>10000-59999</b>	<b>27,00%</b>	<b>9,00%</b>	<b>31,00%</b>
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 f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti inferiore al valore soglia;
- 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. Incremento effettivo alle assunzioni**

DATO ATTO che la previsione di spesa di personale per l'anno 2022, calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del DM predetto, tenuto conto anche del personale di cui è prevista l'assunzione e la cessazione in corso d'anno,

risulta inferiore, alla data attuale, al tetto massimo di spesa di personale (valore soglia 27%), come sopra calcolato rispetto alla media entrate 2019-2020-2021, al netto FCDE;

### **C) Conferma rispetto dei presupposti di legge ai fini delle assunzioni di personale**

DATO ATTO che:

- l'ente ha adottato, con le deliberazioni sopra richiamate, il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) triennio 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 ss. del D.Lgs. 165/2001;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, come da relazioni dei singoli funzionari di settore, con esito negativo, ai sensi ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- l'ente ha adottato il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024 (deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 30.09.2021) ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'ente ha adottato il piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2022-2024, approvazione delle dotazioni finanziarie, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 24.02.2022;
- l'ente ha approvato, con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 30.06.2022, il piano performance 2022/2024, l'aggiornamento 2022 del piano organizzativo del lavoro agile (POLA) ed il piano di formazione 2022-2024 – Ricognizione dei piani programmatici per l'attuazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022 – 2024;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'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;
- 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, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

### **D) Conferma fabbisogno di personale anno 2022**

RITENUTO necessario, in relazione alle necessità organizzative rappresentate dai funzionari di settore, procedere alle seguenti modifiche delle previsioni assunzionali per gli anni 2021 e 2022, in riferimento alle seguenti cessazioni dal servizio, per le quali necessita la sostituzione, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, 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 eventuale 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 tecnico cat. C in data 30/09/2021 per dimissioni volontarie: la graduatoria della procedura concorsuale conclusa a novembre 2021 è esaurita: il posto è in attesa di copertura (posto confermato presso il servizio opere pubbliche);
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C in data 30/09/2021 per mobilità volontaria: il posto è stato convertito in collaboratore prof.le amm.vo cat. B3: il posto sarà coperto nel corso del mese di novembre 2022 mediante scorrimento di propria graduatoria (posto confermato presso il servizio ecologia e segreteria del settore PST);
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D in data 10/08/2022 per mobilità volontaria: il posto sarà sostituito, in via prioritaria, in caso di esito positivo della procedura, mediante assunzione per mobilità volontaria

e in subordine, mediante reclutamento ordinario a seguito di concorso pubblico; la procedura di mobilità volontaria è in fase di conclusione (posto confermato presso il servizio SUE);

- cessazione di n. 1 istruttore tecnico cat. C in data 28/08/2022 per dimissioni volontarie: il posto sarà sostituito mediante reclutamento ordinario di prossimo svolgimento (posto confermato presso il servizio SUE);
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C part time in data 30/09/2022 (anziché nel 2023) per pensionamento, con trasformazione da tempo parziale a tempo pieno: procedura di mobilità volontaria in fase di conclusione (posto confermato presso il servizio cultura);
- cessazione di n. 1 operatore ausiliario asilo nido cat. A in data 30/04/2022, per dimissioni volontarie: il posto non è stato confermato ed è stato pertanto soppresso per modifiche organizzative, con deliberazione GC 75 del 16.06.2022;
- cessazione di n. 1 operatore ausiliario asilo nido cat. A nel mese di settembre 2022, per pensionamento: il posto non è stato confermato ed è stato pertanto soppresso per modifiche organizzative, con deliberazione GC 75 del 16.06.2022;

## **E) Fabbisogno di personale 2023-2025**

DATO ATTO che, per quanto concerne gli ulteriori posti anni 2023-2024-2025 restano, al momento, confermate le previsioni di cui alle deliberazioni sopra citate, fatte salve le anticipazioni sopra specificate e le seguenti precisazioni:

### **Anno 2023:**

- cessazione di n. 1 esecutore amministrativo cat. B, messo comunale, nel mese di dicembre 2022, per pensionamento, con modifica di profilo da B a collaboratore prof.le amm.vo B3: il posto sarà coperto nel 2023 mediante scorrimento di propria graduatoria vigente (posto confermato presso il settore affari generali);
- cessazione di n. 1 educatrice asilo nido cat. C, nel mese di dicembre 2022, per pensionamento: il posto sarà coperto con affiancamento nel mese di dicembre 2022 e successiva sostituzione, mediante assunzione a tempo determinato e orario pieno nel periodo gennaio - luglio 2023, in attesa di modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2023;
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C in data 31/01/2023, per pensionamento: procedura di mobilità volontaria in svolgimento (posto confermato presso il servizio personale);
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C in data 31/03/2023 (data presunta), per pensionamento: sarà avviata procedura di mobilità volontaria quando la cessazione sarà confermata (posto confermato presso i servizi demografici);
- cessazione di n. 1 assistente sociale cat. D in data 31/03/2023 per pensionamento: il posto sarà coperto, con affiancamento di un mese, mediante scorrimento di propria graduatoria vigente (posto confermato presso i servizi sociali);
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo contabile cat. D nel mese di luglio 2023, per pensionamento: il posto sarà coperto mediante mobilità volontaria o reclutamento ordinario, a seguito di cessazione (posto confermato presso il servizio ragioneria);
- cessazione di n. 1 educatrice asilo nido cat. C nel mese di settembre 2023, per pensionamento: il posto sarà eventualmente coperto in esito alle modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2023;
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C nel mese di ottobre 2023, per pensionamento: il posto sarà coperto mediante mobilità volontaria o reclutamento ordinario, a seguito di cessazione (posto confermato presso il servizio tributi);
- cessazione di n. 1 esecutore tecnico operaio cat. B, nel mese di novembre 2023, per pensionamento, con modifica di profilo da B a B3 amministrativo: il posto sarà coperto a seguito di cessazione;

### **Anno 2024:**

- cessazione di n. 2 educatrici asilo nido cat. C nel corso dell'anno 2024, per pensionamento: i posti saranno eventualmente coperti in esito alle modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2024;

### **Anno 2025:**

- cessazione di n. 1 esecutore amm.vo cat. B nel corso dell'anno 2025, per pensionamento: il posto sarà coperto a seguito di cessazione;

## F) Revisione lavoro flessibile anni 2022-2023

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;

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. 3 del 13.01.2022, con cui è stato confermato per l'anno 2022 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, per il periodo 2022-2023, 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:

- assunzione a tempo determinato e orario pieno di n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nel periodo da ottobre 2021 a luglio 2022 e successiva proroga a luglio 2023, per necessità sostitutive (posto confermato);
- assunzione a tempo determinato e orario pieno di n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nel periodo da settembre 2022 a luglio 2023 (eventualmente prorogabili), per necessità sostitutive di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto (posto confermato);
- assunzione a tempo determinato e orario pieno di n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nel periodo dicembre 2022 - luglio 2023, per affiancamento e successiva sostituzione di n. 1 educatore asilo nido cat. C che cesserà in data 31/12/2022, per pensionamento, in attesa di modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2023 (posto confermato);

- 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, ulteriore prosecuzione fino a luglio 2023, al fine di garantire le contingenti esigenze del servizio asilo nido (incremento confermato);
- utilizzo a tempo parziale di un dipendente di altra P.A., ex art. 14 CCNL 22.01.2004, presso il Settore programmazione e sviluppo del territorio, per il profilo di istruttore direttivo tecnico, nel periodo Agosto – Ottobre 2022 (termine confermato);

## **G) Accertamento del revisore dei conti**

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”*;

VISTO il nuovo verbale del Revisore dei Conti con cui è stato aggiornato l'accertamento delle seguenti condizioni: 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 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;

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 2022 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;

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, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, per il presente atto non è dovuta l'informazione sindacale preventiva, in quanto il vigente CCNL funzioni locali non prevede espressamente tale ipotesi;

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 odierna dei dipendenti in servizio e l'organigramma effettivo attuale, allegati, nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc.);
- 3) di confermare il piano annuale assunzioni anno 2022 per i posti non ancora coperti, di approvare il piano annuale dei fabbisogni di personale 2023-2025, e di confermare le forme di lavoro flessibile anni 2022-2023, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate negli allegati, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati;
- 4) 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), rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 5) di 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 2022/2024;
- 6) 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;
- 7) di subordinare in ogni caso l'effettività delle assunzioni alla verifica di rispetto dei vincoli sopra esposti al momento delle assunzioni stesse;
- 8) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni sarà allegato alla nota di aggiornamento al DUP 2022/2024;
- 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 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 la tempestiva attuazione del piano assunzionale 2022.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

RICHIAMATA la delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 28.04.2022 di approvazione del Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica delle sedute del Consiglio Comunale, delle Commissioni Consiliari e della Giunta Comunale;

DATO ATTO che:

- sono presenti nella sala riunioni il Sindaco, il Segretario Comunale dott.ssa Angela Ganeri e gli assessori Buccelloni, Colombo e Suriano;
- l'assessore Marana partecipa tramite video conferenza;

- il Segretario e il Sindaco provvedono alla verifica della presenza in video dell'assessore Marana, lo riconoscono, e richiedono 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;

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 e gli assessori presenti in sala esprimono il proprio voto per alzata di mano e si procede ad ascoltare l'espressione di voto dell'assessore Marana collegato in video conferenza;

CON VOTI favorevoli unanimi;

#### **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 2022.

*Allegati:*

1. *Consistenza del personale dipendente a tempo indeterminato alla data del 14/11/2022;*
2. *Organigramma alla data del 14/11/2022;*
3. *Conferma piano assunzionale a tempo indeterminato anno 2022;*
4. *Fabbisogno di personale previsione anni 2023-2025;*
5. *Lavoro flessibile anni 2022-2023;*
6. *Verbale del revisore dei conti.*

**Letto, approvato e sottoscritto:**

<b>IL PRESIDENTE</b> Colombo Maurizio	<b>IL SEGRETARIO</b> Dott.ssa Angela Ganeri
--	--

Allegato

Personale in servizio a tempo indeterminato al 14/11/2022

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PIENO		PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE		TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO		TOTALE PER CAT.
		U	D	U	D	U	D	
D3	Funzionario esperto	0	0	0	0	0	0	0
D	Istruttore dir.vo amministrativo	3	4	0	0	3	4	19
	Assistente sociale	0	2	0	1	0	3	
	Istruttore dir.vo polizia locale	1	1	0	0	1	1	
	Istruttore dir.vo tecnico	2	1	0	0	2	1	
	Istruttore dir.vo contabile	0	2	0	0	0	2	
	Istruttore dir.vo di biblioteca	0	1	0	0	0	1	
	Istruttore dir.vo coordinatore asilo nido	0	1	0	0	0	1	
C	Istruttore amministrativo	1	7	0	2	1	9	28
	Educatrice asilo nido	0	8	0	0	0	8	
	Istruttore tecnico	2	1	0	0	2	1	
	Agente polizia locale	5	2	0	0	5	2	
B3	Collaboratore prof.le amm.vo	3	4	0	0	3	4	7
B	Esecutore amministrativo	2	4	0	3	2	7	11
	Esecutore tecnico	2	0	0	0	2	0	
A	Operatore amministrativo	0	0	0	0	0	0	2
	Operatore ausiliario	0	1	0	0	0	1	
	Operatore tecnico	1	0	0	0	1	0	
<b>TOTALE U/D</b>		<b>22</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>67</b>
<b>TOTALE</b>		<b>61</b>		<b>6</b>		<b>67</b>		<b>67</b>

**NOTE:**

La tabella riporta la situazione del personale a tempo indeterminato in servizio al 14/11/2022

I posti da coprire e quelli relativi al lavoro flessibile sono descritti nelle successive tabelle.

Allegato  
Organigramma personale in servizio al 14/11/2022

Struttura organizzativa e funzioni								
Settore	Ufficio	D.	U.	N.	Profilo professionale	Tempo	Cat.	
Settore affari generali	Posizione organizzativa di settore	1		1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D	
	Segreteria generale	3	1	4	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3	
			1	1	esecutore amministrativo	pieno	B	
	Risorse umane		1	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D	
		1	1	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	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 amministrativo	pieno	D	
		1		1	esecutore amministrativo	parziale	B	
	Ecologia	1		1	esecutore amministrativo	parziale	B	
	Manutenzione strade e verde pubblico		1	1	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
			2	2	2	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	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D	
	Servizi sociali	1		1	assistente sociale	pieno	D	
		1		1	assistente sociale	pieno	D	
		1		1	assistente sociale	parziale	D	
			1	1	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
			1		1	istruttore amministrativo	pieno	C
			1		1	istruttore amministrativo	parziale	C
	Servizi pubblica istruzione	1		1	esecutore amministrativo	pieno	B	
	Asilo nido	1		1	1	coordinatore asilo nido	pieno	D
		7		7	7	educatore asilo nido	pieno	C
		1		1	1	educatore asilo nido	parziale	C
		1		1	1	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	1	esecutore amministrativo	pieno	B
		1		1	1	esecutore amministrativo	parziale	B
Settore servizi finanziari	Posizione organizzativa di settore	1		1	Istruttore direttivo contabile	pieno	D	
	Risorse finanziarie	1		1	Istruttore direttivo contabile	pieno	D	
		1		1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3	
		1	1	2	2	esecutore amministrativo	pieno	B
		1		1	1	istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Tributi	1		1	istruttore amministrativo	pieno	C	
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	1	istruttore amministrativo	pieno	C
			1	1	1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
	S.U.A.P.	1		1	istruttore amministrativo	parziale	C	
<b>totali</b>		<b>45</b>	<b>22</b>	<b>67</b>				

**CONFERMA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022 PER PROCEDURE IN CORSO<sup>1</sup>**

ANNO	POSTI VACANTI	CAT	TEMPO	DESCRIZIONE POSTO	PROCEDURA	COPERTURA E COSTO
2021	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Conferma profilo tecnico, cat. C, per sostituzione dipendente cessato per dimissioni in data 30/09/2021 – Assegnazione al servizio opere pubbliche	Reclutamento tramite mobilità volontaria, concorso o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura concorsuale conclusa a novembre 2021, con graduatoria esaurita. Procedura di mobilità volontaria avvenuta con esito negativo. Procedura di reclutamento di prossimo svolgimento. 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 istruttore amm.vo cat. C cessato dal servizio in data 30/09/2021, con contestuale modifica di categoria contrattuale - Assegnazione al servizio ecologia e segreteria del settore PST	Scorrimento di propria graduatoria vigente, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente cessato per mobilità in data 30/09/2021, e contestuale modifica di categoria. Procedura conclusa con prevista assunzione nel mese di novembre 2022. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 28.000,00
2022	1 istruttore direttivo tecnico	D	Pieno	Profilo tecnico, cat. D - Sostituzione dipendente cessato in data 10/08/2022 per mobilità volontaria presso altro ente - Assegnazione al servizio SUE	Reclutamento tramite mobilità volontaria, concorso o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di mobilità volontaria in fase di conclusione. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 32.000,00
2022	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Profilo tecnico, cat. C - Sostituzione dipendente cessato in data 28/08/2022 per dimissioni volontarie - Assegnazione al servizio SUE	Reclutamento tramite mobilità volontaria, concorso o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento di prossimo svolgimento. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00

<sup>1</sup> La tabella tiene conto delle cessazioni per pensionamento o altro motivo, previste al momento attuale. Per quanto non riportato nella presente tabella si fa rinvio alla precedente corrispondente tabella allegata alla deliberazione GC 122 del 08.09.2022.

Allegato – Conferma piano assunzionale anno 2022

ANNO	POSTI VACANTI	CAT	TEMPO	DESCRIZIONE POSTO	PROCEDURA	COPERTURA E COSTO
2022	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Profilo amm.vo, cat. C - Sostituzione dipendente part time cessato in data 30/09/2022, con trasformazione del posto da tempo parziale 30/36 ore settimanali a tempo pieno - Assegnazione al servizio cultura	Reclutamento tramite mobilità, concorso o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di mobilità volontaria in fase di conclusione. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2022	1 operatore ausiliario asilo nido (posto non confermato)	A	Pieno	Profilo ausiliario, cat. A - Dipendente cessato in data 30/04/2022. Posto non confermato	Posto non confermato	Posto non confermato
2022	1 operatore ausiliario asilo nido (posto non confermato)	A	Pieno	Profilo ausiliario, cat. A - Dipendente cessato a settembre 2022. Posto non confermato	Posto non confermato	Posto non confermato

**PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023<sup>1</sup>**

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE POSTO	PROCEDURA	COPERTURA
2023	1 collaboratore prof.le amm.vo	B3	Pieno	Sostituzione dipendente, con cessazione il 31/12/2022. Modifica di profilo da B a B3 con assegnazione funzioni di messo comunale e messo notificatore	Scorrimento di propria graduatoria vigente, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento in data 31/12/2022. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 28.000,00
2023	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio, con cessazione per pensionamento al 31/12/2022 - Assegnazione all'asilo nido	Reclutamento per sostituzione inizialmente a tempo determinato, in attesa di modifiche organizzative, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Reclutamento a tempo determinato per mesi 7 nel 2023 (e mesi 1 nel 2022) per affiancamento e sostituzione dipendente, come da prospetto assunz. flessibili. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 18.100,00
2023	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Profilo amm.vo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio - Assegnazione al servizio personale	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, con possibile affiancamento prima della cessazione. 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 - Assegnazione ai servizi demografici	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente con cessazione presunta per pensionamento nel mese di marzo 2023, con possibile affiancamento prima della cessazione. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2023	1 assistente sociale	D	Pieno	Profilo assistenziale, cat. D - Sostituzione dipendente attualmente servizio - Assegnazione ai servizi sociali	Scorrimento di propria graduatoria vigente, 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, con possibile affiancamento un mese prima della cessazione. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 32.000,00

<sup>1</sup> La tabella tiene conto delle cessazioni per pensionamento previste al momento attuale.

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE POSTO	PROCEDURA	COPERTURA
2023	1 istruttore direttivo contabile	D	Pieno	Profilo contabile, cat. D – Sostituzione dipendente attualmente in servizio - Assegnazione al servizio ragioneria	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 32.000,00
2023	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio - Assegnazione all'asilo nido	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, fatta salva eventuale riorganizzazione del servizio. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 31.200,00
2023	1 istruttore amm.vo	C	Pieno	Profilo amministrativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio - Assegnazione al servizio tributi	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 2023. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 30.000,00
2023	1 collaboratore prof.le amm.vo	B3	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 28.000,00

**PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024<sup>2</sup>**

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE POSTO	PROCEDURA	COPERTURA
2024	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio - Assegnazione all'asilo nido	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nell'anno 2024, fatta salva eventuale riorganizzazione del servizio. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 31.200,00
2024	1 educatore asilo nido	C	Pieno	Profilo educativo, cat. C - Sostituzione dipendente attualmente servizio - Assegnazione all'asilo nido	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione	Procedura di reclutamento per sostituzione dipendente che cesserà per pensionamento nell'anno 2024, fatta salva eventuale riorganizzazione del servizio. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 31.200,00

<sup>2</sup> La tabella tiene conto delle cessazioni per pensionamento previste al momento attuale.

**PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025<sup>3</sup>**

<b>ANNO</b>	<b>POSTI VACANTI</b>	<b>CAT.</b>	<b>TEMPO</b>	<b>DESCRIZIONE POSTO</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>COPERTURA</b>
<b>2025</b>	<b>1 esecutore amm.vo</b>	<b>B</b>	Pieno	Profilo amministrativo, cat. B - Sostituzione dipendente attualmente servizio - Assegnazione ai servizi sociali	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 corso dell'anno 2025. Costo annuale a tempo pieno stimato, oneri compresi, esclusa IRAP: euro 28.000,00

---

<sup>3</sup> La tabella tiene conto delle cessazioni per pensionamento previste al momento attuale.

## Ricorso a forme di lavoro o utilizzo di personale flessibile – Anni 2022-2023 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 a tempo indeterminato cessata dal servizio in data 30/09/2021	Da ottobre 2021 a luglio 2022; proroga da agosto 2022 a luglio 2023
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 temporanea di lavoratrice a tempo indeterminato con diritto alla conservazione del posto	Da settembre 2022 a luglio 2023, eventualmente prorogabile, fatto salvo rientro dip. sostituita
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 a tempo indeterminato con previsione di cessazione alla data del 31/12/2022	Da dicembre 2022 (per temporaneo affiancamento) a luglio 2023

### 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; proroga da agosto 2022 a luglio 2023

### UTILIZZO A TEMPO PARZIALE PERSONALE DIPENDENTE DI ALTRE AMMINISTRAZIONI

Per necessità di servizio

Profilo professionale e categoria	Tipologia utilizzo	Settore di riferimento	Motivazione	Durata
N. 1 istruttore direttivo tecnico	Utilizzo a tempo parziale dipendente di altra P.A. ex art. 14 CCNL 22.01.2004	Settore programmazione e sviluppo del territorio	Garanzia esigenze di servizio a seguito di cessazione per mobilità volontaria, nelle more della copertura del posto (come da delibera GC 103 del 28.07.2022)	Periodo Agosto – Ottobre 2022



# 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. 37 DEL 16 NOVEMBRE 2022

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025. 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, 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);

DATO ATTO che occorre procedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025, in relazione alle esigenze organizzative dei vari servizi comunali, presumibili attualmente in base alle previsioni di pensionamento;

VISTA la conseguente proposta di deliberazione da sottoporre alla giunta comunale avente ad oggetto: *“Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025”;*

DATO ATTO che il Comune di Cardano al Campo, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,95%, 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



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

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, in relazione alle esigenze organizzative dei vari servizi comunali, presumibili attualmente in base alle previsioni di pensionamento, occorre procedere alla conferma del piano assunzionale anno 2022 ed alle seguenti previsioni assunzionali per gli anni 2023, 2024 e 2025, in riferimento alle 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, o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, 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 eventuale esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001, nel limite dei vincoli assunzionali, da verificare al momento dell'assunzione:

## **Conferma fabbisogno di personale anno 2022**

- cessazione di n. 1 istruttore tecnico cat. C in data 30/09/2021 per dimissioni volontarie: la graduatoria della procedura concorsuale conclusa a novembre 2021 è esaurita: il posto è in attesa di copertura (posto confermato presso il servizio opere pubbliche);
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C in data 30/09/2021 per mobilità volontaria: il posto è stato convertito in collaboratore prof.le amm.vo cat. B3: il posto sarà coperto nel corso del mese di novembre 2022 mediante scorrimento di propria graduatoria (posto confermato presso il servizio ecologia e segreteria del settore PST);
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D in data 10/08/2022 per mobilità volontaria: il posto sarà sostituito, in via prioritaria, in caso di esito positivo della procedura, mediante assunzione per mobilità volontaria e in subordine, mediante reclutamento ordinario a seguito di concorso pubblico; la procedura di mobilità volontaria è in fase di conclusione (posto confermato presso il servizio SUE);
- cessazione di n. 1 istruttore tecnico cat. C in data 28/08/2022 per dimissioni volontarie: il posto sarà sostituito mediante reclutamento ordinario di prossimo svolgimento (posto confermato presso il servizio SUE);
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C part time in data 30/09/2022 (anziché nel 2023) per pensionamento, con trasformazione da tempo parziale a tempo pieno: procedura di mobilità volontaria in fase di conclusione (posto confermato presso il servizio cultura);
- cessazione di n. 1 operatore ausiliario asilo nido cat. A in data 30/04/2022, per dimissioni volontarie: il posto non è stato confermato ed è stato pertanto soppresso per modifiche organizzative, con deliberazione GC 75 del 16.06.2022;
- cessazione di n. 1 operatore ausiliario asilo nido cat. A nel mese di settembre 2022, per pensionamento: il posto non è stato confermato ed è stato pertanto soppresso per modifiche organizzative, con deliberazione GC 75 del 16.06.2022;

## **Fabbisogno di personale anno 2023:**



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

- cessazione di n. 1 esecutore amministrativo cat. B, messo comunale, nel mese di dicembre 2022, per pensionamento, con modifica di profilo da B a B3: il posto sarà coperto nel 2023 mediante scorrimento di propria graduatoria vigente (posto confermato presso il settore affari generali);
- cessazione di n. 1 educatrice asilo nido cat. C, nel mese di dicembre 2022, per pensionamento: il posto sarà coperto con affiancamento nel mese di dicembre 2022 e successiva sostituzione, mediante assunzione a tempo determinato e orario pieno nel periodo gennaio - luglio 2023, in attesa di modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2023;
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C in data 31/01/2023, per pensionamento: procedura di mobilità volontaria in svolgimento (posto confermato presso il servizio personale);
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C in data 31/03/2023 (data presunta), per pensionamento: sarà avviata procedura di mobilità volontaria quando la cessazione sarà confermata (posto confermato presso i servizi demografici);
- cessazione di n. 1 assistente sociale cat. D in data 31/03/2023 per pensionamento: il posto sarà coperto, con affiancamento di un mese, mediante scorrimento di propria graduatoria vigente (posto confermato presso i servizi sociali);
- cessazione di n. 1 istruttore direttivo contabile cat. D nel mese di luglio 2023, per pensionamento: il posto sarà coperto mediante mobilità volontaria o reclutamento ordinario, a seguito di cessazione (posto confermato presso il servizio ragioneria);
- cessazione di n. 1 educatrice asilo nido cat. C nel mese di settembre 2023, per pensionamento: il posto sarà eventualmente coperto in esito alle modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2023;
- cessazione di n. 1 istruttore amm.vo cat. C nel mese di ottobre 2023, per pensionamento: il posto sarà coperto mediante mobilità volontaria o reclutamento ordinario, a seguito di cessazione (posto confermato presso il servizio tributi);
- cessazione di n. 1 esecutore tecnico operaio cat. B, nel mese di novembre 2023, per pensionamento, con modifica di profilo da B a B3 amministrativo: il posto sarà coperto a seguito di cessazione;

## **Fabbisogno di personale anno 2024:**

- cessazione di n. 2 educatrici asilo nido cat. C nel corso dell'anno 2024, per pensionamento: i posti saranno eventualmente coperti in esito alle modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2024;

## **Fabbisogno di personale anno 2025:**

- cessazione di n. 1 esecutore amm.vo cat. B nel corso dell'anno 2025, per pensionamento: il posto sarà coperto a seguito di cessazione;

DATO ATTO, inoltre, che, allo stato attuale, le assunzioni necessarie per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, per il periodo 2022-2023, 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:

- assunzione a tempo determinato e orario pieno di n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nel periodo da ottobre 2021 a luglio 2022 e successiva proroga a luglio 2023, per necessità sostitutive (posto confermato);
- assunzione a tempo determinato e orario pieno di n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nel periodo da settembre 2022 a luglio 2023 (eventualmente prorogabili), per necessità sostitutive di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto (posto confermato);



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

- assunzione a tempo determinato e orario pieno di n. 1 educatrice asilo nido, categoria giuridica C, posizione economica C1, presso il settore servizi alla persona, servizio asilo nido, nel periodo dicembre 2022 - luglio 2023, per affiancamento e successiva sostituzione di n. 1 educatore asilo nido cat. C che cesserà in data 31/12/2022, per pensionamento, in attesa di modifiche organizzative per riduzione del servizio nell'anno 2023 (posto confermato);
- 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, ulteriore prosecuzione fino a luglio 2023, al fine di garantire le contingenti esigenze del servizio asilo nido (incremento confermato);
- utilizzo a tempo parziale di un dipendente di altra P.A., ex art. 14 CCNL 22.01.2004, presso il Settore programmazione e sviluppo del territorio, per il profilo di istruttore direttivo tecnico, nel periodo Agosto – Ottobre 2022 (termine confermato);

VISTA l'attuale consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, come da allegato alla proposta di deliberazione, 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:

- l'ente ha adottato, con le deliberazioni sopra richiamate, il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) triennio 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 ss. del D.Lgs. 165/2001;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, come da relazioni dei singoli funzionari di settore, con esito negativo, ai sensi ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- l'ente ha adottato il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024 (deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 30.09.2021) ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'ente ha adottato il piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2022-2024, approvazione delle dotazioni finanziarie, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 24.02.2022;
- l'ente ha approvato, con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 30.06.2022, il piano performance 2022/2024, l'aggiornamento 2022 del piano organizzativo del lavoro agile (POLA) ed il piano di formazione 2022-2024 – Ricognizione dei piani programmatici per l'attuazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022 – 2024;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'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;
- 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, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

ATTESO che:

- con l'atto di programmazione sono previste assunzioni per sostituzione di personale in servizio;



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

- è confermato il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021);
- è confermata la stima di spesa di personale per l'anno 2022, sulla base delle cessazioni e delle assunzioni intervenute nel corso dell'anno;

PRESO ATTO che la revisione 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 2022 e del bilancio pluriennale;

DATO ATTO che le coperture dei posti vacanti avverrà, fatto salvo il rispetto dei vincoli assunzionali al momento delle assunzioni, mediante reclutamento ordinario, a seguito di concorso pubblico o utilizzo graduatoria propria o di altro ente, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, o adesione alla gestione associata per la formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'art. 3-bis del d.l. n. 80/2021, 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 eventuale esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

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 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 programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025;

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) 2023-2025";

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 settore competente 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, 16 Novembre 2022

IL REVISORE DEI CONTI

**Dott. Pece Luigi**