



Comune di Pianello del Lario

Provincia di Como

Piazza del Comune, 1 - 22010 Pianello del Lario (CO)- Tel.
0344.87121

E-mail: info@comune.pianellodellario.co.it

Pec: comune.pianellodellario@pec.provincia.como.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 5 Registro Deliberazioni del 18-02-2022

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'anno **duemilaventidue** addì **diciotto** del mese di **febbraio** alle ore **18:30**, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

GIUCASTRO DINO	SINDACO	Presente
MAZZUCCHI CINZIA	Vice Sindaco	Presente
Girotti Cesare	ASSESSORE	Presente

PRESENTI...: 3

ASSENTI: 0

Partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE Dott. GIUSEPPE PARENTE** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **SINDACO**, Geom. DINO GIUCASTRO assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

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

-in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D. Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"; tale "piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";

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

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

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

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 29.09.2020 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 19.01.2021 è stato adottato, per il triennio 2021-2023 il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, co. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di

tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

CONSIDERATO CHE:

- sono entrati in vigore i D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) "... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art.4 comma 2);

b) "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art.4, comma 3); c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

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

previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- A partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo

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

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale o per l'aggiornamento del piano già adottato, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

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

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

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (...il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita "la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto

3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557”;

- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita “Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest'ultima nell'esercizio attuale q pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014.”

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

- “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

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

RICHIAMATO la Deliberazione della Sezione Controllo della Corte dei Conti 125/2020 che ha affermato che: “in base al principio contabile n. 18, ovvero di prevalenza della sostanza sulla forma, la spesa complessiva del segretario comunale dovrà essere considerata spesa di personale dal comune capofila come anche dagli altri comuni aderenti alla convenzione”;

PRESO ATTO CHE delle assunzioni previste dalle precedenti deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale in merito al fabbisogno di personale per gli anni 2021-2023, indicate ai punti precedenti si è realizzato/è in corso di realizzazione quanto segue:
ANNO 2021:

ASSUNZIONI	CESSAZIONE
1 C1 - 32 ore a tempo indeterminato	Nessuna cesazione

RICHIAMATO il D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2018, 2019, 2020 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2020;

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	23,54%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	28,60%

PRESO ATTO CHE il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti importi:

	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	33%	34%	35%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	81.433,70	83.901,39	86.369,07
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	No	No	No
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO", QUALE è LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI	48.946,86	48.946,86	48.946,86

PRESO ATTO che l'art. 7 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante

da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. bilancio asseverato dall'organo di revisione".

ATTESO CHE la possibilità assunzionale per il 2022, è pari a € 48.946,86 euro;

PRESO ATTO CHE l'organigramma che viene di seguito riportato è elaborato sulla base del fabbisogno precedentemente approvato per il triennio 2021/2023 e sulla base delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018:

<i>categoria</i>	<i>pos.economica</i>	<i>dotaz. Organica</i>	<i>area di competenza</i>
D	D4	n.1 - dip.di ruolo	Amministrativa/Demografica/Tributaria
C	C1	n.1 - dip. di ruolo - part-time 88,89%	Amministrativa/Demografica/Tributaria
D	D3	n.1 - dip. di ruolo	Economico/Finanziaria
C	C2	n.1 - dip. di ruolo	Tecnica
B	B1	n.1 - dip.di ruolo	Tecnica
A	A3	n.1 - dip. di ruolo Part-time 66,67% categoria protetta	Tecnica
	tot.	n.6	

ATTESO CHE:

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

RILEVATO CHE ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- E' stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;

- c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

ELABORATA la dotazione organica finanziaria composta dal solo personale attualmente in servizio (ALLEGATO B) che comporta una spesa teorica pari ad 249.769,77 € (contenuta nei limiti di spesa del DL 34/2019) di cui 214.533,74 € nel rispetto del limite 2011-2013, pari a 243.995,37 €;

PRESO ATTO CHE questo ente ha rispettato 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;

RICHIAMATA la Delibera della Sezione Controllo della Corte dei Conti Lombardia n. 112/2020, che ha affermato che l'ente virtuoso non può utilizzare il turn over per l'anno in corso;

PRESO ATTO CHE 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, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili;

PRESO ATTO CHE questo ente ha rispettato 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;

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

PRESO ATTO CHE sulla base dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, risulta una spesa per lavoro flessibile sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, pari a € 11.651,45;

PRESO ATTO CHE si ravvisa la necessità di assumere, a tempo determinato, mediante l'istituto dello scavalco d'eccedenza di n. 1 istruttore tecnico direttivo part-time 5 ore settimanali;

PRESO ATTO della necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2022-2024;

Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato: **NESSUNA ASSUNZIONE.**

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha:

- a) ELABORATO la dotazione organica teorica numerica per il 2022 composta dal personale attualmente in servizio, dato atto che non sono previste assunzioni nel triennio 2022/2024:

<i>categoria</i>	<i>pos.economica</i>	<i>dotaz. Organica</i>	<i>area di competenza</i>
D	D4	n.1 - dip.di ruolo	Amministrativa/Demografica/Tributaria
C	C1	n.1 – dip. di ruolo - part-time 32 ore – 88,89%	Amministrativa/Demografica/Tributaria
D	D3	n.1 - dip. di ruolo	Economico/Finanziaria
C	C2	n.1 - dip. di ruolo	Tecnica
B	B1	n.1 - dip.di ruolo	Tecnica

A	A3	n.1 - dip. di ruolo Part-time 24 ore settimanali 66,67%	Tecnica
	tot.	n.6	

b) ELABORATO la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni a tempo determinato, previste per il 2022 che comporta una spesa teorica pari ad 258.995,28 € di cui 223.759,27 € contenuti nel limite 2011/2013; (ALLEGATO C) e al di sotto del valore soglia della tab. 1 del DL 34/2019;

c) ELABORATO la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2023 che comporta una spesa teorica pari ad 260.810,38 € di cui 225.574,37 € contenuti nel limite 2011/2013; (ALLEGATO D) e al di sotto del valore soglia della tab. 1 del DL 34/2019;

b) ELABORATO la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2024 che comporta una spesa teorica pari ad 260.810,38 € di cui 225.574,37 € contenuti nel limite 2011/2013; (ALLEGATO E) e al di sotto del valore soglia della tab. 1 del DL 34/2019;

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

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

VISTO il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

ACCERTATO come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) con delibera richiamata ai punti precedenti;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183, dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2022; pertanto, l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 16 comma 2 Legge 12 novembre 2011 n. 183;

- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31 marzo;
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2022, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2022/2024, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 - come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 - è il 2011 / 2013;

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

CON VOTI unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1)DI RECEPIRE le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;

2)DI PRENDERE ATTO dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione:

ALLEGATO A (calcolo capacità assunzionale da DL 34/2019),

ALLEGATI B (per l'anno 2022), solo presenti,

ALLEGATI C (per l'anno 2022), presenti e assunzioni a tempo determinato,

ALLEGATI D (per l'anno 2023),

ALLEGATI E (per l'anno 2024),

della riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2022, 2023 e 2024, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4 c.1;

3)DI PRECISARE che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei responsabili dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;

4) DI PROVVEDERE all'assunzione, a tempo determinato mediante l'istituto dello scavalco d'eccezione, di n. 1 istruttore tecnico direttivo part-time 5 ore settimanali dando atto del rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

5) DI AUTORIZZARE per il triennio in esame le seguenti assunzioni:

Non sono previste, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2022,2023 e 2024.

6)DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e pertanto che la spesa 2022 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale sopra richiamata, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 - 2013 e 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., e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020 (spesa potenziale massima);

7)DI PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione a modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

8)DI DARE ATTO che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e della Sezione del DUP ad essi dedicata e di disporre pertanto l'inserimento in sede di formazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2022 - bilancio pluriennale per il triennio 2022/2024 e della nota di aggiornamento del DUP da presentare al Consiglio Comunale;

9)DI PRENDERE atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2022 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

10)DI DARE ATTO inoltre che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei relativi capitoli destinati alla spesa di personale da iscrivere nel bilancio di previsione per il triennio 2022/2024;

11)DI INFORMARE della presente programmazione, le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.;

12)DI DEMANDARE al Responsabile del Servizio affari generali e Finanziario, ciascuno per quanto di competenza, per gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

13)DI STABILIRE che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione;

14)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.;

15)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.

16)DI REVOCARE la deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 21.01.2021 avente ad oggetto “Adozione del piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 – Approvazione dotazione organica”;

17)DI DICHIARARE la deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito all'adozione degli atti necessari e conseguenti alle procedure di reclutamento programmate.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

Geom. DINO GIUCASTRO

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. GIUSEPPE PARENTE

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

Delibera di Giunta Comunale n.5 del 18-02-2022 - COMUNE DI PIANELLO DEL LARIO



Comune di Pianello del Lario

Provincia di Como

Piazza del Comune, 1 - 22010 Pianello del Lario (CO)- Tel.
0344.87121

E-mail: info@comune.pianellodellario.co.it

Pec: comune.pianellodellario@pec.provincia.como.it

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
--

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

A NORMA DELL'ART.49 DEL D.LGS. 18/08/2000, N.267

PARERE: Favorevole in ordine al **Parere tecnico**

Li, 18-02-2022

Il Responsabile del Servizio

Dott. GIUSEPPE PARENTE

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



Comune di Pianello del Lario

Provincia di Como

Piazza del Comune, 1 - 22010 Pianello del Lario (CO)- Tel.
0344.87121

E-mail: info@comune.pianellodellario.co.it

Pec: comune.pianellodellario@pec.provincia.como.it

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
--

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

A NORMA DELL'ART.49 DEL D.LGS. 18/08/2000, N.267

PARERE: Favorevole in ordine al **Parere contabile**

Li, 18-02-2022

Il Responsabile del Servizio

Rag. Milena Bellati

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



Comune di Pianello del Lario

Provincia di Como

Piazza del Comune, 1 - 22010 Pianello del Lario (CO)- Tel.
0344.87121

E-mail: info@comune.pianellodellario.co.it
Pec: comune.pianellodellario@pec.provincia.como.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 5 Registro Deliberazioni del 18-02-2022

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
--

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del sito istituzionale di questo Comune il giorno 18-02-2022 al giorno 18-02-2022 e vi rimarrà per 14 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs.vo n.267/2000 e articolo 32, comma 1, della Legge n. 69/2009.

Nello stesso giorno in cui è stata affissa all'Albo Pretorio, la presente deliberazione viene comunicata con elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125, del D.Lgs.vo n.267/2000.

Pianello del Lario, 18-02-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. GIUSEPPE PARENTE

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i