



COMUNE DI

MIGNANEGO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 53

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2021/2023 1° MODIFICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEXENZE DI PERSONALE

L'anno **duemilaventuno** addì **nove** del mese di **novembre** alle ore **17:30** nella Sala Comunale, convocata nei modi e termini di legge, con l'osservanza delle prescritte formalità, si è riunita, la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti/Assenti
Grondona Maria Grazia	Sindaco	Presente
Bruzzo Gigliola	Assessore	Presente
Bertulla Aldo	Assessore	Presente
Malfatti Michele	Assessore	Presente
Rondanina Ileana	Assessore	Presente

Totale

Presenti	5	Assenti	0
----------	---	---------	---

Assiste il Segretario Comunale Dott. Domenico Scrocco.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Maria Grazia Grondona nella sua qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2021/2023 1° MODIFICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale, n. 16 del 13/04/2021 è stata approvata la “PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE”;

- con deliberazione della Giunta Comunale, n° 21 del 27/04/2021 con oggetto: “APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 (ART.48 D.LGS. N.198/2006)” è stato adottato, per il triennio 2021 - 2023, il piano delle azioni positive;

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;

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 DELL’ENTE	24,16%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,20%

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:

	2020	2021	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	149.931,92 €	189.387,69 €	205.170,00 €	213.061,15 €	220.952,30 €
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	95.677,99 €	95.677,99 €	95.677,99 €	95.677,99 €	95.677,99 €
Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni	0,00 €				
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate	95.677,99 €	95.677,99 €	95.677,99 €	95.677,99 €	95.677,99 €

Rilevato che complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad € 95.677,99 €, le somme per turn-over dei cessati 2020 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 68.607,39 e le somme per turn-over dei cessati 2020 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 69.825,54 (utilizzabili solo a partire dalla data di cessazione del dipendente), nell'anno 2021 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 234.110,62 (ma pur sempre nei limiti della massima percentuale consentita pari al 27.2%);

Preso atto che la dotazione organica che viene di seguito riportata aggiornata al 30.03.2021 è la seguente:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N. posti Vacanti
CAT. A	Operatore	0	0	0
CAT. B	Operatore / Operaio Generico	4	3	1 (1 concorso in fase conclusiva)
CAT. B3	Collaboratori Prof.li/ Operaio specializzato	0	0	0
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	10 (di cui 1 ptme 91,66%)	8 (di cui 1 ptme 91,66%)	2 (2 coperti con convenzione/c omando)
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	8 (di cui 1 ptme 58,33%)	6 (1 a tempo determinato)	2 (2 coperti con convenzione/c omando)
CAT. D3	Funzionari Amm.vi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia	1	1	0
Totali		23	18	5

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 di 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;

- Ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto a:
 - a) elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio 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;

Categoria	Profilo Professionale	N posti occupati
CAT. A	Operatore	0
CAT. B	Operatore / Operaio Generico	3
CAT. B3	Collaboratori Prof.li / Operaio specializzato	0
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	8 (di cui 1 ptime 91,66%)
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	6 (1 a tempo determinato)
CAT. D3	Funzionari Amm.vi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia	1
Totali		18

- b) elaborato la dotazione organica teorica finanziaria (ALLEGATO A) dal personale attualmente in servizio che comporta una spesa pari ad € 869.542,45 di cui € 658.840,56 soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 752.422,58;

- c) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della nuova spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € 93.581,02
- d) calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2020 l'importo pari ad € 95.677,99 €, le somme per turn-over dei cessati 2020 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 68.607,39 e le somme per turn-over dei cessati 2020 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 69.825,54 (utilizzabili solo a partire dalla data di cessazione del dipendente), nell'anno 2021 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 234.110,62 (ma pur sempre nei limiti della massima percentuale consentita pari al 27,2%);

Richiamati i commi 797-802 della Legge N.178/2020 relativi all'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato;

Dato atto che la normativa richiamata prevede il riconoscimento di contributi strutturali per gli Ambiti Territoriali che si adoperino per l'assunzione a tempo indeterminato di un maggiore numero di Assistenti Sociali in rapporto alla popolazione.

A tal fine vengono previsti:

-un contributo di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Il contributo sarà erogato qualora l'ente, tutti gli anni entro il 28 febbraio, invierà al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito prospetto. Il contributo viene attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale. In sede di adozione del decreto annuale di riparto del Fondo sarà riservata a tale fine una quota massima di 180 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

Pertanto gli Enti possono procedere alle assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali a valere sulle risorse di cui al comma 799, assunzioni che si ritiene, per quanto esposto nella normativa citata, siano da considerarsi in deroga alle limitazioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006, e per le quali le relative spese ed entrate siano da sterilizzarsi ai fini delle soglie di cui all'articolo 33 del d.l.34/2019 (e conseguente D.P.C.M. 17/03/2020);

Considerato che con deliberazione n. 65/2021/PAR, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia ha evidenziato che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

La Sezione ha infatti ricordato che il comma 801 del citato art. 1 della L. n. 178/2020 dispone che *“per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126”*.

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

corrispondent

e

”.

Considerato pertanto che per espressa previsione legislativa, dunque, a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all’art. 1, comma 797 e ss. della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all’art. 33 del d.l. n. 34/2019;

Preso atto della necessità di integrare e modificare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2021-2023:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	n. 1 Istruttore Amministrativo C1	Assunzione con Concorso Pubblico anche tramite utilizzo graduatorie vigenti di altri Enti	€ 31.481,12 (con utilizzo dei resti assunzionali dei cessati 2020)
2021	n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile C1	Assunzione con Concorso Pubblico anche tramite utilizzo graduatorie vigenti di altri Enti	€ 31.212,12 (con utilizzo dei resti assunzionali dei cessati 2020/2021)
2021	n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale D1 Part time 50%	Assunzione con Concorso Pubblico anche tramite utilizzo graduatorie vigenti di altri Enti	€ 16.947,63 (con utilizzo dei resti assunzionali dei cessati 2021)
2022	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
------	---	--	--

**RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO
A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
2022	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
2023	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della		

	normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
--	---	--	--

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

- a) elaborato la dotazione organica teorica numerica per il 2020 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2020:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N. posti Vacanti
------------------	------------------------------	------------------------	-------------------------	-------------------------

CAT. A	Operatore	0	0	0
---------------	-----------	----------	----------	----------

CAT. B	Operatore / Operaio Generico	4	3	1 (1 concorso in fase conclusiva)
---------------	------------------------------	----------	----------	--

CAT. B3	Collaboratori Prof.li/ Operaio specializzato	0	0	0
----------------	---	----------	----------	----------

CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	10 (di cui 1 ptime 91,66%)	8 (di cui 1 ptime 91,66%)	2 (2 coperti con convenzione/comand o)
---------------	--	---	--	---

CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	8 (di cui 1 ptime 58,33%)	6 (1 a tempo determinato)	2 (2 coperti con convenzione/comand o)
---------------	---	--	-------------------------------------	---

CAT. D3	Funzionari Amm.vi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia	1	1	0
Totali		23	18	5

- b) elaborato la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021 (ALLEGATO B) che comporta una spesa teorica pari ad € 923.573,27 di cui € 710.166,36 soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 752.422,58;
- c) elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2020 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad € 883.401,29 di cui € 671.868,31 soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 752.422,58;
- d) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € 80.553,27;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziato nel bilancio di previsione per gli anni 2021, 2022 e 2023;

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 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;
- adozione del Piano della Performance 2021-2023 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 2018/2020 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) n° 42 del 9/7/2018 con oggetto; “APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 (ART.48 D.LGS. N.198/2006)”;
- 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 2019;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2021/2022/2023, 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;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2021/2022/2023 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- aver inviato il precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale nei tempi previsti dalla norma ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;
- aver rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni

dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;

- risultare in regola con quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazione di un credito di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali;

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 votazione unanime favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla 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 2021, 2022 e 2023, 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;
2. 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;
3. Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2021 2022 e 2023:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	n. 1 Istruttore Amministrativo C1	Assunzione con Concorso Pubblico anche tramite utilizzo graduatorie vigenti di altri Enti	€ 31.481,12 (con utilizzo dei resti assunzionali dei cessati 2020)
2021	n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile C1	Assunzione con Concorso Pubblico anche tramite utilizzo graduatorie vigenti di altri Enti	€ 31.212,12 (con utilizzo dei resti assunzionali dei cessati 2020/2021)
2021	n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale D1 Part time 50%	Assunzione con Concorso Pubblico anche tramite utilizzo graduatorie vigenti di altri Enti	€ 16.947,63 (con utilizzo dei resti assunzionali dei cessati 2021)
2022	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

**RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO
A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
2022	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
2023	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma		

	28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
--	---	--	--

4. Di dare atto che la spesa 2021 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale (ALLEGATO C) è determinata € **883.401,29** di cui € **671.868,31** soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 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 approvare la dotazione organica, sotto riportata:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N. posti Vacanti
------------------	------------------------------	------------------------	-------------------------	-------------------------

CAT. A	Operatore	0	0	0
CAT. B	Operatore / Operaio Generico	4	3	1 (1 concorso in fase conclusiva)
CAT. B3	Collaboratori Prof.li / Operaio specializzato	0	0	0
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	10 (di cui 1 ptime 91,66%)	8 (di cui 1 ptime 91,66%)	2 (2 coperti con convenzione/comando)
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istrutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	8 (di cui 1 ptime 58,33%)	6 (1 a tempo determinato)	2 (2 coperti con convenzione/comando)
CAT. D3	Funzionari Amm.vi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia	1	1	0

Totali	23	18	5
---------------	-----------	-----------	----------

6. Prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2021 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;
7. Di dare atto che:
 - in sede di formazione della nota di aggiornamento del DUP, si provvederà all'inserimento del presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale;
8. 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.;
9. 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.
10. Di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

Dichiara, con votazione unanime espressa in forma palese, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000.

Letto e sottoscritto.

Il Sindaco
Maria Grazia Grondona

Il Segretario Comunale
Dott. Domenico Scrocco

