

COMUNE DI CONFENZA
PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 9 del 30-01-2021

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021/2023 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2021 D.M. 17 marzo 2020 - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.

L'anno duemilaventuno, addì trenta del mese di gennaio alle ore 12:00 **in modalità telematica**, previa l'esaurimento delle modalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la Presidenza del Sindaco **ZANOTTI FRAGONARA MICHELE** la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Comunale **Dott.Fazia Mercadante Umberto**

Intervengono i Signori:

Cognome e nome	Qualifica	Presenti-Assenti
ZANOTTI FRAGONARA MICHELE	SINDACO	P
DELLA TORRE FRANCESCO	VICE SINDACO	P
VANDONE MATTIA	ASSESSORE	P
Totale		3 Presenti 0 Assenti

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021/2023 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2021 D.M. 17 marzo 2020 - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.

LA GIUNTA COMUNALE

RIUNITASI in modalità telematica, in ottemperanza alle disposizioni di cui al D.L. 16/03/2020;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. 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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

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

“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 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;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa;

DATO ATTO che il Comune di Confienza, ai sensi dell'art. 3 del D.M. 17/03/2020 appartiene alla fascia demografica che comprende i comuni tra 1.000 e 1.999 abitanti;

PRESO ATTO che il valore della soglia di virtuosità di cui alla Tab 1 del D.M. 17.03.2020 per il Comune di Confienza risulta essere il 28.60%;

VISTO l'allegato prospetto (Allegato A) predisposto dal Responsabile del Servizio personale di concerto con Responsabile del Servizio Finanziario con il quale è stato verificato il rispetto del limite di cui al valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come segue:

- dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 nella percentuale del **13,37%**
- dati ricavati dai rendiconti 2018-2019 e pre-consuntivo 2020 nella percentuale del **12,44%**

RILEVATO quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo ai fini della assunzione di personale a tempo indeterminato è pari a € 296.424,83;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia e quindi nel limite di €. 296.424,83;

CONSIDERATO PERTANTO che l'assunzione di personale a tempo indeterminato è vincolata al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

PRESUPPOSTI PROGRAMMATORI

- adozione Piano Triennale Fabbisogni del Personale;
- rideterminazione dotazione organica almeno una volta nell'ultimo triennio (art.6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001)
- ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d. lgs 165/2001, così come modificato dalla legge di stabilità per il 2012;

ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI

- adozione Piano della Performance;

VINCOLI CONNESSI CON IL PAREGGIO DI BILANCIO

- invio della certificazione del pareggio di bilancio entro il 31 marzo;

ADEMPIMENTI PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI

- corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI CONTABILI

- approvazione nei termini del bilancio di previsione;
- approvazione nei termini del rendiconto della gestione;
- approvazione nei termini del bilancio consolidato;
- trasmissione del bilancio di previsione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmissione del rendiconto della gestione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmissione del bilancio consolidato alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;

LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

- contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557 - quater introdotto dal D.L. n .90/2014 convertito con L. 114/2014;
- Rispetto del limite di cui al 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 a tempo indeterminato;

VERIFICATO pertanto che alla data della presente:

ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI

- è stato adottato il Piano della Performance 2020 giusta Deliberazione di Giunta n. 64 del 31.12.2020;

VINCOLI CONNESSI CON IL PAREGGIO DI BILANCIO

- Il Comune di Confindenza ha effettuato l'invio della certificazione del pareggio di bilancio nei termini di legge;

ADEMPIMENTI PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI

- il Comune di Confienza ha attuato per l'anno 2020 una corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI CONTABILI

- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022 con Deliberazione di Consiglio n. 13 del 28/09/2020;
- l'Ente ha approvato il rendiconto della gestione 2019 con Deliberazione di Consiglio n. 2 del 26/06/2020;
- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del bilancio di previsione 2020/2022 alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del rendiconto della gestione 2019 alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- l'Ente non è tenuto alla approvazione del bilancio consolidato, come da deliberazione di CC n. 6 dell'28/09/2020;

LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

- ✓ è stato rispettato per l'esercizio 2019, come risulta dal rendiconto di gestione:
 - il limite di cui all'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014 (triennio 2011/2013)
 - e alla data della presente non ci sono indicazioni perché tale limite non venga rispettato anche nell'anno 2020
Quanto sopra è evidenziato da quanto riportato nei prospetti di cui all'Allegato "B"
- ✓ è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 nel limite di €. 296.424,83 come risulta dal prospetto Allegato "A"

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamato l'articolo 5, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, attuativo della riforma introdotta dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che dispone chiaramente che *“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue **dei cinque anni antecedenti al 2020** in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”*.

DATO ATTO che per espressa disposizione della fonte legale, e poiché il 2020 è l'anno del passaggio al nuovo regime assunzionale, solo la facoltà assunzionale residua fino al 2019 potrà essere utilizzata con la precisazione che la capacità assunzionale del 2019, ordinariamente, deriva dalle cessazioni del 2018. La speciale previsione di cui all'art. 3, comma 5-sexies, del d.l. 90/2014 e smi, che consente di utilizzare il turnover maturato anche in corso d'anno (e perciò renderebbe utilizzabili anche le cessazioni 2019) vale solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo di quelle cessazioni previste nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza.

Resti assunzionali utilizzabili nell'anno 2021:

Resti del quinquennio 2015-2019

Resti del quinquennio 2015-2019 Si possono inoltre utilizzare i resti delle capacità assunzionali del quinquennio 2015/2019 che non sono stati utilizzati. Per la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania a condizione che le connesse risorse siano state previste nel programma triennale del fabbisogno. Occorre dimostrare che è stato rispettato il patto di stabilità, che è stato rispettato il tetto di spesa del personale e che esista la sostenibilità finanziaria dell'ente. I resti devono risultare a seguito delle assunzioni che sono state formalizzate. Tali capacità assunzionali sono le seguenti:

- Anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014. L'Ente non ha avuto cessazioni nell'anno 2014.
- Anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015 con possibilità di arrivare fino al 75% nei comuni con popolazione fino a 10.000 abitanti che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quella prevista per gli enti dissestati. L'Ente non ha avuto cessazioni nell'anno 2015.
- Anno 2017: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2016: L'Ente ha avuto n. 1 cessazione nell'anno 2016 (Categoria economica D3 – Istruttore Contabile).
- Anno 2018: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2017: L'Ente non ha avuto cessazioni nell'anno 2017.
- Anno 2019: 100% dei risparmi delle cessazioni del 2018 se è stato rispettato il rapporto dipendenti/popolazione per gli enti dissestati (rapporto che per il periodo 2015/2017 è così definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017: da 1000 a 1999 abitanti 1/128). L'Ente ha avuto n. 1 cessazione (Categoria economica C5 – Agente di Polizia Locale)

DATO ATTO pertanto in relazione a quanto sopra dettagliatamente esposto che il Comune di Confindenza dispone di resti assunzionali (quinquennio 2015/2019) per l'anno 2021 di €44.616,24 così come risulta dall'allegato prospetto (All. C)

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n 15 in data 31/03/2017 avente ad oggetto: "Approvazione programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2017/2019. Piano occupazionale 2017. Verifica situazione di esubero od eccedenza di personale."

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale 2021, così come rimodulato garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente in attuazione a quanto stabilito da:

- Art. 6 del D.Lgs. 165/2001 con le modifiche di cui al D.Lgs 75/2017
- Art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 con le modifiche di cui al D.Lgs 75/2017
- Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08.05.2018 pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27/07/2018
- Art 3 co 5 D.L. 90/2014
- D.M. 17 marzo 2020

CONSIDERATO che:

- la predisposizione del Piano comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il contenitore rigido da cui partire per definire il fabbisogno di personale e per individuare gli assetto organizzativi dell'Ente, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal Piano. Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.
- la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa. In altre parole la dotazione organica si piega alle esigenze del piano di fabbisogno del personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale. In ogni caso la spesa complessiva prevista dal piano, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e di quello reclutabile, non potrà superare il limite di spesa potenziale massima corrispondente alla media del triennio 2011/2013. La redazione del PTFP dovrà inoltre avvenire in coerenza con la programmazione

finanziaria e di bilancio in quanto la spesa potenziale massima dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.

- Le risorse finanziarie destinate alla attuazione del piano del fabbisogno dovranno poi essere indicate distinguendo per ogni anno le risorse quantificate:
 - sulla base del personale in servizio a tempo indeterminato compreso il personale in comando
 - con riferimento ai costi per le diverse tipologie di lavoro flessibile (in quanto incidono sulla spesa)
 - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato
 - in ragione delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente
 - in relazione alle assunzioni di categorie protette, considerando che, nel limite della spesa per la quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni
- la programmazione dei fabbisogni deve contemplare la revisione, ove necessari, dell'intero assetto organizzativo dell'ente. Le linee guida propongono i seguenti criteri:
 - concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni
 - la conclusione di accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni
 - lo snellimento delle strutture burocratico amministrative attraverso l'accorpamento di uffici
- Il piano dovrà inoltre:
 - individuare la presenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001
 - verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'ente
 - valutare l'opportunità di avvalersi della mobilità esterna ed interna
 - valutare le possibilità di attuazione di quanto previsto all'art. 22 co 15 del D.Lgs 75/2017
 - indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio nonché il ricorso a tipologie di lavoro flessibile
 - indicare le eventuali assunzioni per categorie protette
 - dare conto dell'eventuale applicazione della disposizione di cui all'rt. 6-bis del D.Lgs 165/2001 in materia di acquisto sul mercato di servizi precedentemente prestati dall'ente

CONSIDERATO che limite di spesa potenziale è dato dalla media della spesa sostenuta per personale negli anni 2011-2012-2013. La norma di riferimento è quella di cui all'art. 1 co 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 co 5-bis del D.L: 90/2014. La Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n. 16/2016 ha individuato la base di spesa da prendere a riferimento ai fini del contenimento e riduzione delle spese di personale, specificando che si tratta della spesa effettivamente sostenuta in tale periodo senza possibilità di ricorso a conteggi virtuali e che la spesa media sostenuta dal Comune di Confienza nel triennio 2011/2013 ammonta ad €. 474.225,00

RICHIAMATA l'ultima dotazione organica adottata come sotto dettagliatamente riportato:

CATEGORIA	NUMERO	COPERTI	COPERTI CONVENZIONE	VACANTI	FIGURA PROFESSIONALE
CAT. D1	1	0		1	Istruttore Contabile/Ragionieri
CAT. B3	1	0		1	Assistente Ragioneria
CAT. C1	1	1		0	Collaboratore Amministrativo / Anagrafe - Stato Civile
CAT. C1	1	1		0	Collaboratore Amministrativo/Tributi/Tecnico/Lavori Pubblici
CAT. C1	1	0		1	Vigile Urbano/autista scuolabus/messo
CAT. B1	1	1		0	Operaio specializzato/autista scuolabus
Totali	6	3		3	

RICHIAMATA la dotazione organica effettiva presunta alla data del 28/02/2021 come sotto dettagliatamente riportato:

CATEGORIA	NUMERO	COPERTI	COPERTI CONVENZIONE	VACANTI	FIGURA PROFESSIONALE
CAT. D1	1	0		1	Istruttore Contabile/Ragionieri
CAT. B3	1	0		1	Assistente Ragioneria
CAT. C1	1	1		0	Collaboratore Amministrativo / Anagrafe – Stato Civile
CAT. C1	1	1		0	Collaboratore Amministrativo/Tributi/Tecnico/Lavori Pubblici
CAT. C1	1	0		1	Vigile Urbano/autista scuolabus/messo
CAT. B1	1	1		0	Operaio specializzato/autista scuolabus/messo
Totali	6	3		3	

Dato atto che alla data del 28.02.2021 risulta una composizione del personale corrispondente a n. 3 posti coperti e n. 3 vacanti.

Resti assunzionali riferiti al quinquennio precedente e all'anno in corso.

- nell'anno 2014 non si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2015 non si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2016 si è verificate 1 cessazione:
 - ✓ con Delibera della Giunta Comunale n. 42 del 16/07/2016 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente G.P., Istruttore Contabile, cat. D3 con decorrenza 01.11.2016;
- nell'anno 2017 non si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2018 si è verificata 1 cessazione:
 - ✓ c con Delibera della Giunta Comunale n. 30 del 24/05/2018 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente C.M, Agente di Polizia Locale, cat. C5 con decorrenza 01.12.2018;
- nell'anno 2019 non si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2020 non si è verificata alcuna cessazione;

Inoltre si precisa che nel vasto quadro delle attività istituzionali e dei servizi di competenza istituzionale rimane fatta salva la possibilità di creare forme associate tra enti locali ed attivate accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni. A tal proposito si richiamano le seguenti convenzioni essere:

- con Deliberazione di C.C. n. 20 del 04.12.2019 è stata rinnovata la convenzione per la gestione in forma associata della funzione di Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale fra i comuni di Palestro, Albonese, Confienza, Cozzo, Langosco e Sant'Angelo di Lomellina – fino al 31.12.2024.

L'attuale spesa complessiva effettiva lorda ammonta ad €. 227.113,39 pertanto l'ente risulta rispettare il limite di cui alla spesa media sostenuta dal Comune di Confienza nel triennio 2011/2013 come dettagliatamente esposto nell'allegato B;

Resti assunzionali previste a legislazione vigente. In base alle vigenti disposizioni di legge gli spazi assunzionali (resti assunzionali) per l'anno 2021 corrispondono ai resti del quinquennio 2015/2019 come dettagliatamente esposto nel prospetto allegato C) . Ne emerge il seguente dato: CAPACITA' ASSUNZIONALI POTENZIALI 2021 derivante da resti assunzionali = € 44.616,24.

Nel rispetto delle linee guida si procede con la rimodulazione della consistenza del personale. Il nuovo assetto organizzativo dell'ente. Le indicazioni ed i criteri da seguire previsti dalle linee guida ed ai fini dell'elaborazione del piano si procede tenendo conto di quanto sotto esposto:

- individuare la presenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001: fattispecie non presente
- verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'ente: incentivazione di percorsi di formazione personale e migliorare la distribuzione degli uffici comunali agendo sulla conformazione fisica e dimensionale degli stessi
- valutare l'opportunità di avvalersi della mobilità interna ed esterna (percorso obbligatorio per legge)
- assunzioni speciali previste dall'art. 20 del D.Lgs 75/2017: fattispecie non presente
- assunzioni categorie protette ai fini del rispetto delle quote d'obbligo previste: fattispecie non presente
- assunzioni previste ai sensi dell'art. 22 co. 15 del D.Lgs 75/20156: fattispecie non presente

Alla luce delle sopra esposte considerazioni si specifica quanto sotto:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2021:

Copertura dei posti vacanti nel limite della normativa vigente come di seguito esposto:

- Assunzione n. 1 Collaboratore amministrato/contabile (categoria giuridica C) a tempo pieno ed indeterminato dando atto che:
 - l'art. 3, comma 8, della L. 56/2019 prevede, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego per il triennio 2019 – 2021, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001 (mobilità volontaria). Pertanto non esiste più l'obbligo di espletare la mobilità volontaria in maniera propedeutica rispetto ai concorsi ma solo la facoltà;
 - l'art. 3, comma 9, della L. 56/2019 dispone il permanere dell'obbligatorietà della comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzioni di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 (mobilità obbligatoria) e riduce i tempi di attesa del silenzio-assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica da 2 mesi a 45 giorni;
 - pertanto si dispone di effettuare la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzioni di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 (mobilità obbligatoria) prescindendo dalle procedure di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e successivamente in caso di esito negativo - dando atto che presso l'Ente esiste una graduatoria per posto a tempo pieno ed indeterminato di Collaboratore amministrativo/contabile (categoria giuridica c) - di ricoprire il posto sopra indicato attingendo dalla medesima;
- Indizione concorso per la copertura del posto di Operaio specializzato/autista scuolabus/messo che si renderà vacante entro il 31/12/2021 per pensionamento;

In relazione a quanto sopra indicato si riporta di seguito un estratto della nuova dotazione organica con le assunzioni previste:

<i>CATEGORIA</i>	<i>NUMERO</i>	<i>COPERTI</i>	<i>COPERTI CONVENZIONE</i>	<i>VACANTI</i>	<i>FIGURA PROFESSIONALE</i>
CAT. D1	1	0		1	Istruttore Contabile/Ragionieri
CAT. C1	1	0		1	Collaboratore Amministrativo/Contabile
CAT. C1	1	1		0	Collaboratore Amministrativo / Anagrafe – Stato Civile
CAT. C1	1	1		0	Collaboratore Amministrativo/Tributi- Tecnico-Lavori Pubblici
CAT. C1	1	0		1	Vigile Urbano-autista scuolabus-messo
CAT. B1	1	1		0	Operaio specializzato-autista scuolabus- messo
Totali	6	3		3	

Si conferma che la programmazione assunzionale anno 2021:

- Rispetta i limiti di cui al D.M. 17 marzo 2020 come risulta dal prospetto all. A);
- Rispetta i limiti di cui all'art. 1 co. 557-quater della L. 296/2006 come risulta dal prospetto all. B);
- Conferma la quantificazione dei resti assunzionali del quinquennio 2015/2019 come da prospetto all. C)

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2022:

- Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2023:

- Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“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”*.

Dato atto che la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023, anno occupazionale 2021 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato (Pre-consuntivo 2020) (+)	€ 153.741,01
Personale a tempo determinato (convenzioni, flessibile) anno 2020 (+)	€. 66.356,58
Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2021 (+) indicato importo annuo	€ 12.656,62
Personale a tempo determinato incrementi (convenzioni, flessibile) anno 2021 (+)	€. 7.015,80
Spesa TOTALE al lordo delle componenti escluse (=)	€ 239.770,01
Saldo margine utilizzo facoltà assunzionali personale a tempo indeterminato (D.M. 17.03.2020) plafond disponibile €. 296.424,83 – utilizzo x assunzioni €. 12.656,62	€. 283.768,21
Facoltà assunzionali finanziarie potenziali (co. 557 – 557 quater L. 296/2006) – margine disponibile al netto delle componenti escluse	€ 244.992,68

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 relativo all'anno 2021 dell'importo di €. 12.656,62 a tempo indeterminato è:

- Nei limiti di cui alla spesa potenziale massima in termini assoluti (co. 557 – 557 quater L. 296/2006) con un saldo positivo di €. 244.992,68
- Nei limiti di cui alla spesa potenziale massima rispetto al valore soglia per le assunzioni a tempo indeterminato (D.M. 17/03/2020) con un saldo positivo di €. 283.768,21

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (Allegato D);

Ritenuto di provvedere in merito;

DATO ATTO che il Comune di Confienza non presenta condizioni strutturalmente deficitarie di squilibrio economico-finanziario;

CONSIDERATO che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2021-2023, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

VISTO che rimane salva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale e quella per l'anno in corso, approvata con il presente atto, qualora dovessero sopravvenire nuove diverse esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo di riferimento e agli sviluppi del processo (in corso di svolgimento) di riorganizzazione degli apparati amministrativi dell'Ente e di redistribuzione quantitativa e qualitativa del personale coinvolto;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTO il D.Lgs 267/00;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il D. P.C.M. 8 maggio 2018;

DATO ATTO che il Revisore dei Conti ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 1, comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della Legge 296/2006 e con i parametri di cui al valore soglia (D.M. 17/03/2020) per le assunzioni di personale a tempo indeterminato

DATO ATTO che sono stati acquisiti sul presente atto deliberativo e inseriti al suo interno i pareri favorevoli di Regolarità tecnica e di Regolarità contabile di cui all'art. 7 e 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. n. 174/2012, convertito in Legge n. 213/2012;

Con voti unanimi e favorevole espressi con modalità diretta ed in via telematica nei modi voluti dalle disposizioni governative nonché dai criteri stabiliti con propria deliberazione n. 43/2020,

D E L I B E R A

1. DI DARE ATTO che le premesse tutte costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera ed in essa si intendono integralmente richiamate;
2. DI DARE ATTO che come evidenziato nel prospetto All. "B":
 - per l'esercizio 2019 è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014 (triennio 2011/2013)
 - la presente programmazione del personale garantisce il rispetto di tale limite venga rispettato anche per l'anno 2020
3. DI DETERMINARE il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 nel limite di €. 296.424,83 come risulta dal prospetto Allegato "A"
4. DI DARE ATTO che il Comune di Confienza dispone di resti assunzionali relativi al quinquennio 2015/2019 utilizzabili per l'anno 2021 di €. 44.616,24 così come risulta dall'allegato prospetto (All. C)
5. DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2021:

Copertura dei posti vacanti nel limite della normativa vigente come di seguito esposto:

- Assunzione n. 1 Collaboratore amministrato/contabile (categoria giuridica C) a tempo pieno ed

indeterminato dando atto che:

- l'art. 3, comma 8, della L. 56/2019 prevede, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego per il triennio 2019 – 2021, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001 (mobilità volontaria). Pertanto non esiste più l'obbligo di espletare la mobilità volontaria in maniera propedeutica rispetto ai concorsi ma solo la facoltà;
- l'art. 3, comma 9, della L. 56/2019 dispone il permanere dell'obbligatorietà della comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzioni di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 (mobilità obbligatoria) e riduce i tempi di attesa del silenzio-assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica da 2 mesi a 45 giorni;
- pertanto si dispone di effettuare la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzioni di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 (mobilità obbligatoria) prescindendo dalle procedure di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e successivamente in caso di esito negativo - dando atto che presso l'Ente esiste una graduatoria per posto a tempo pieno ed indeterminato di Collaboratore amministrativo/contabile (categoria giuridica c) - di ricoprire il posto sopra indicato attingendo dalla medesima;
- Indizione concorso per la copertura del posto di Operaio specializzato/autista scuolabus che si renderà vacante entro il 01/12/2021 per pensionamento

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2022:

Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2023:

Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

6. DI APPROVARE la dotazione organica, in applicazione della normativa in materia e per le motivazioni riportate nella premessa, secondo la previsione riportata nel prospetto allegato D) al presente provvedimento;
7. DI DARE ATTO che è acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione economico-finanziaria rilasciato ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, qui allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
8. DI DARE ATTO della possibilità di modificare in qualsiasi momento la "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale", approvata con il presente atto, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze;
9. DI DARE ATTO che l'adozione di eventuali successivi provvedimenti attuativi della "Programmazione del Fabbisogno Triennale" resta comunque subordinata al rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni del personale.
10. DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
11. DI PROVVEDERE ad effettuare le comunicazioni derivanti dal presente provvedimento
12. INVIARE il Piano Triennale dei fabbisogni del personale al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 6 ter, co. 5 D.Lgs 165/2001 – Circ. 18/2018 RGS).

SUCCESSIVAMENTE

Riconosciuta l'opportunità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;
Visto l'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge,
DELIBERA
di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PARERE DEI FUNZIONARI RESPONSABILI

In ordine alla regolarità tecnica e contabile ed alla legittimità della proposta di deliberazione di C.C. 9 del 30-01-2021 avente per oggetto: “PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021/2023 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2021 D.M. 17 marzo 2020 - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.”

Visto l'articolo 49, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 i sottoscritti esprimono:

parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione sopra specificata, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO
(F.to MICHELE ZANOTTI FRAGONARA)

parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione sopra specificata, con riguardo all'assunzione del relativo impegno di spesa si attesta, inoltre, che ne è assicurata la copertura finanziaria (Art. 49, comma1).

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(F.to ANNACHIARA NEBBIA)

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.to MICHELE ZANOTTI FRAGONARA

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Umberto Fazia Mercadante

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio del Comune il 29-03-2021 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla residenza municipale, li 29-03-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to Umberto Fazia Mercadante

Nello stesso giorno 29-03-2021 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente Verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. – D. Lgs. 18 Agosto 2000, N. 267.

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il 29-03-2021 ai sensi dell'Art. 134, comma 1, del D.Lgs. 18 Agosto 2000 N. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Umberto Fazia Mercadante

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li, 29-03-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Umberto Fazia Mercadante