

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

COPIA

N. 7 Reg. Del.

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)**

L'anno **DUEMILAVENTITRE** addì **VENTICINQUE** del mese di **GENNAIO** alle ore **9,00**, nella solita sala delle adunanze del Civico Palazzo, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.

RISULTANO:

COGNOME E NOME	CARICA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	-----PRESENTE	-----ASSENTE
Cattaneo Giovanni	Sindaco	X	
Porati Roberto	Vice Sindaco – Assessore	X	
Camerone Umberto	Assessore	X	
	TOTALE	3	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, passa alla trattazione dell'oggetto all'ordine del giorno.

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione del C.C. n.14 del 29 luglio 2022, il Comune di CERETTO LOMELLINA. è stato dichiarato ente finanziariamente dissestato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 244 e ss., D.Lgs. n. 267/2000; Precisato che, in riferimento all'esercizio finanziario 2022, è stato validamente deliberato il bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio comunale n.9 del 31/05/2022;

Considerato pertanto, che, ai sensi dell'articolo 246, comma 4 del Testo unico 267/2000, se al momento della dichiarazione del dissesto è già stato approvato il bilancio di previsione, gli adempimenti e i termini iniziali, previsti per il consiglio comunale, sono differiti al 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stato deliberato il dissesto;

Dato atto che la condizione di dissesto finanziario impone all'ente la rideterminazione della dotazione organica; Rilevato inoltre che l'obbligo di rideterminazione della dotazione organica si colloca nell'ambito della riduzione delle spese correnti così come previsto dall'art. 259, c. 6, D.Lgs. n. 267/2000 che dispone: *"L'Ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese ridetermina la dotazione organica, dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti popolazione di cui all'art. 263 comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio"*;

Considerato che, ai fini dell'elaborazione dell'ipotesi di rideterminazione della dotazione organica, di cui al citato obbligo di legge, i valori medi dipendente/popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto sono individuati, per il triennio 2020/2022, con Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020;

Visto che il citato decreto fissa in 1/83 il rapporto medio tra numero di dipendenti e abitanti per i Comuni della fascia demografica a cui appartiene il Comune di CERETTO LOMELLINA. che conta, al 31.12.2021, n. 177 abitanti;

Calcolato che, da tali dati, il numero massimo di dipendenti da prevedere nella dotazione organica dell'Ente, ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti dal citato decreto ministeriale, è pari a 2;

Visto inoltre che la rideterminazione della dotazione organica è sottoposta, ai sensi dell'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali per la relativa approvazione;

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, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, 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:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 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, 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.

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 programmatici 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.

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 dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.6 in data 21/01/2023, con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è superiore al valore di rientro della maggiore spesa (B).

Richiamato l'art.6 del D.M. 17 marzo 2020 che recita:

"1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

.....omissis.....

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

.....omissis.....

Rilevato quindi che per l'anno **2023** il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno **2021**: € 87.891,17;

- è necessario che il Consiglio Comunale programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a (B), incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

- nel frattempo, peraltro, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il *turn over* disponibile;

Ritenuto opportuno che, per il triennio 2023–2025 atteso lo stato di dissesto in cui versa questo Ente, sia possibile programmare nuove assunzioni solo compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e nel rispetto della normativa prevista per i Comuni in dissesto finanziario e comunque previa autorizzazione da parte della Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL.;

Visto l'art.5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 che recita:

"2. 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 questo Ente non può avvalersi di tale disposizione, in quanto non ha residui assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 e non rispetta il limite di cui alla Tabella 1 dell'art.4 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020;

Visto che l'attribuzione dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio è preclusa anche da quanto stabilito nella Delibera n.61 /2021 della Corte dei Conti Sez. Sicilia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da

altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 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;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

Richiamata la circolare n. 117/2016 del 10-10-2016- Dipartimento della Funzione Pubblica che si è pronunciata sullo sblocco delle capacità assunzionali dei Comuni della Lombardia;

Richiamata la propria precedente deliberazione n.15 in data 12/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2022-2024 DA SOTTOPORRE AL CONSIGLIO COMUNALE. AGGIORNAMENTO” con la quale è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024;

Considerato che l'assunzione di personale a tempo indeterminato è vincolata al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia;

Verificato pertanto che alla data della presente:

PRESUPPOSTI PROGRAMMATORI

- è stata effettuata la ricognizione del personale eccedente ai sensi dell'art.33 D.Lgs. 165/2001 con esito negativo;

ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI

- è stato adottato Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. l.gs. n. 198/2006 giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 12/01/2023;

- è stato adottato il Piano della Performance 2022 giuste Deliberazioni di Giunta Comunale n. 24 del 20 giugno 2022;

VINCOLI CONNESSI CON IL PAREGGIO DI BILANCIO

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

ADEMPIMENTI PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI

- il Comune di CERETTO LOMELLINA ha attuato per l'anno 2022 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 2022/2024 con Deliberazione di Consiglio n. 9 del 31/05/2022;

- l'Ente ha approvato il rendiconto della gestione 2021 con Deliberazione di Consiglio n.2 del

30/04/2022;

- l'Ente con Deliberazione di Consiglio n. 9 del 30/04/2021, si era avvalso della facoltà prevista dal comma 3 dell'art.233-bis del TUEL avendo popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non predisporre il bilancio consolidato, per l'esercizio finanziario 2020 e nel permanere delle condizioni previste dalla normativa vigente e della volontà del Consiglio Comunale, anche per gli esercizi finanziari successivi;

- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del bilancio di previsione 2022/2024 alla BDAP entro 30giorni dall'approvazione;

- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del rendiconto della gestione 2021 alla BDAP entro 30giorni dall'approvazione;

LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

✓ è stato rispettato per l'esercizio 2022:

- il limite di cui all'articolo 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore del 2008)

✓ è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come risulta dal prospetto **Allegato "C"**

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 -2025, predisposta dal responsabile del servizio finanziario, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, in qualità di Capo del Personale, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

più avanti riportato nel presente provvedimento;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto che questo Ente può impiegare forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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"*.

Presto atto che con determinazione del Segretario Comunale n.6 del 10/01/2022, veniva collocato a riposo anticipato il dipendente sig. BALDI PIETRO GIORGIO, con decorrenza 1 MAGGIO 2022 - REGIME "QUOTA 100" ART. 14 D.L. 28 GENNAIO 2019 N.4;

Dato atto che tale dipendente risulta deceduto in data 27.03.2022, prima dell'effettivo collocamento a riposo;

Visto che tale dipendente era addetto all'area manutentiva e che, per motivi economico-finanziari, stante anche la situazione di dissesto finanziario in cui versa questo Comune, giusta delibera del Consiglio Comunale n.14 del 29 luglio 2022, questo Ente non intende provvedere alla sua sostituzione, per cui il posto previsto in pianta organica, cat. B – qualifica professionale "Esecutore", viene soppresso, anche in un'ottica di risparmio di spesa e di una probabile futura riorganizzazione con esternalizzazione dei servizi finora gestiti in economia e svolti dall'ex dipendente;

Considerato che nel quadro delle attività istituzionali e dei servizi di competenza istituzionale, rimane fatta salva la possibilità di creare forme associate tra Enti Locali ed attivare accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni;

Visto che a tal proposito si richiamano le seguenti convenzioni:

- Stante la mancanza in pianta organica della figura di Agente di P.L., con deliberazione del Consiglio Comunale n.24 del 29/12/2022, è stata rinnovata fino al 31/12/2024, ai sensi dell'art.30 del TUEL, la convenzione per il servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Cilavegna (Capo convenzione), Robbio, Parona Cernago e Ceretto Lomellina;
- Stante la mancanza in pianta organica della figura di Segretario Comunale, con deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 29/01/2018, è stata estesa anche al Comune di Borgo San Siro, la convenzione in essere con tra i Comuni di Cilavegna /capo convenzione), Gravellona Lomellina, Parona, Ceretto Lomellina, per la gestione in forma associata del servizio di Segreteria Comunale, ai sensi dell'art. 30 del TUEL;
- Stante la mancanza in pianta organica della figura del Tecnico Comunale, con deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 14/01/2023, si è approvata la convenzione con il Comune di Gravellona Lomellina (capo convenzione), per il periodo 16/01/2023 – 27/02/2023, per l'utilizzo di personale da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004;
- Nell'ottica della riduzione della spesa di personale relativa al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n.311 del 30/12/2004 e per il periodo 01/02/2023-31/12/2023, si procederà ad assumere personale di altro Comune, previo accordo con il Comune cedente, che ha autorizzato tale forma di lavoro;

Considerato che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2023-2025, 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 a eventuale riorganizzazione degli apparati amministrativi dell'Ente;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020:

Spesa potenziale massima (A)	€ 134.260,01
-------------------------------------	--------------

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

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 59.063,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 0,00.....
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ 0,00.....
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00.....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 0,00.....
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 0,00.....
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00.....
Personale in convenzione art.14 CCNL 22.01.2004	€ 452,00
Personale in convenzione art.30 TUEL	€ 7.000,00
Art.1 comma 557 legge n. 311/2004	€ 2.549,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00.....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	-----
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 69.064,00

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano occupazionale 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Visto il proposito il parere n.1 rilasciato in data 24/01/2023, dall'organo di revisione economico-finanziaria; Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato A);

Dato atto che in base al CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, il costo del personale relativo al trattamento economico fondamentale base riferito alla dotazione organica all'01.01.2023 (personale effettivo) comporta la spesa di €. 23.409,99, alla quale vanno aggiunti i costi della tredicesima mensilità, della progressione economica orizzontale, della retribuzione di posizione e di risultato, del bonus da legge di bilancio 2023, degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP a carico Ente, calcolabili in potenziali €.35.653,01;

Dato atto che la spesa per il fabbisogno di personale comprende anche quella per il Segretario Comunale in convenzione (€ 5.000,00), per la Polizia Locale in convenzione (€ 2.000,00) e per il personale da adibire all'ufficio tecnico, da reclutare parte in convenzione e parte ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n.311/2004 (anno 2023 €. 3.001,00 – anni 2024 e 2025 €. 2.781,00)) per un totale di presunti €. 69.064,00 (anno 2023) ed €. 68.844,00 per gli anni 2024 e 2025);

Visto il piano occupazionale 2023.-2025, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato B) alla presente deliberazione;

Dato atto che:

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto che:

- per gli esercizi 2021 e 2022 è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008;
- la presente programmazione del personale garantisce il rispetto di tale limite venga rispettato anche per l'anno 2023;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n.3 in data 12/01/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Dato atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.29 del 27/10/2022;

Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale n.7 del 31/05/2022 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2022/2024;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art.6 comma 1 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Acquisiti il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica ed il parere della Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

DI DARE ATTO che le premesse tutte costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera ed in essa si intendono integralmente richiamate;

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023.-2025** come di seguito;

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2023

- conferma convenzione ex art. 30 del TUEL per il servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Cilavegna (Capo convenzione), Robbio, Parona Cernago e Ceretto Lomellina denominata "Alta Lomellina";
- conferma convenzione ex art. 30 del TUEL tra i Comuni di Cilavegna (capo convenzione), Gravellona Lomellina, Parona, Ceretto Lomellina, per la gestione in forma associata del servizio di Segreteria Comunale; Dal 25/08/2023 il Segretario Comunale attualmente titolare della convenzione di cui sopra, sarà collocato a riposo. Alla data odierna, non è possibile ipotizzare come sarà coperto il servizio di Segreteria Comunale per il periodo 26/08/2023 – 31/12/2023.
- conferma convenzione con il Comune di Gravellona Lomellina (capo convenzione), per il periodo 16/01/2023 – 27/02/2023, per l'utilizzo di personale da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004;
- utilizzo a tempo parziale di personale del Comune di Morimondo (MI), da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n.311 del 30/12/2004, per il periodo 01/02/2023-31/12/2023;

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2024

Sostituzione del personale eventualmente cessato 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 562 della Legge n. 296/2006.

Eventuali modifiche o sostituzioni delle forme convenzionali in essere e/o delle altre forme di lavoro flessibile,

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2025

Sostituzione del personale eventualmente cessato 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 562 della Legge n. 296/2006.

Eventuali modifiche o sostituzioni delle forme convenzionali in essere e/o delle altre forme di lavoro flessibile,

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 A) al presente provvedimento;

DI DARE ATTO che alla data del 01.01.2023 risulta una composizione del personale corrispondente a n.1 posti coperti e n.0 vacanti;

DI DARE ATTO che in base al CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, il costo del personale relativo al trattamento economico fondamentale base riferito alla dotazione organica all'01.01.2023 (personale effettivo) comporta la spesa di €. 23.409,99, alla quale vanno aggiunti i costi della tredicesima mensilità, della progressione economica orizzontale, della retribuzione di posizione e di risultato, del bonus da legge di bilancio 2023, degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP a carico Ente, calcolabili in potenziali €.35.653,01;

DI DARE ATTO che la spesa per il fabbisogno di personale comprende anche quella per il Segretario Comunale in convenzione (€ 5.000,00), per la Polizia Locale in convenzione (€ 2.000,00) e per il personale da adibire all'ufficio tecnico, da reclutare parte in convenzione e parte ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n.311/2004 (anno 2023 € 3.001,00 – anni 2024 e 2025 € 2.781,00)) per un totale di presunti € 69.064,00 (anno 2023) ed € 68.844,00 per gli anni 2024 e 2025);

DI APPROVARE, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2024.-2025 (allegato B), dando atto che, atteso lo stato di dissesto in cui versa questo ente, l'ente si riserva di decidere, in ordine alle assunzioni in esso contenute, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e nel rispetto della normativa prevista per i Comuni in dissesto finanziario e comunque previa autorizzazione da parte della Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL;

DI DARE ATTO che il piano è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 ed è inoltre coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

DI DARE ATTO che il Comune non intende assumere nel triennio 2023/2025 personale a tempo indeterminato;

DI DARE ATTO che:

- per gli esercizi 2021 e 2022 è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008;
- la presente programmazione del personale garantisce il rispetto di tale limite venga rispettato anche per l'anno 2023;

DI DARE ATTO che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M.17 marzo 2020 applicabile al Comune di Ceretto Lomellina è pari al 40,41%, come verificabile dal prospetto allegato alla determinazione n.6 del 21/01/2023 e che tale valore è superiore al valore di rientro della maggiore spesa **(B)**.

DI DARE ATTO che il Consiglio Comunale deve programmare un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a **(B)**, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

DI DARE ATTO che nel frattempo, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il *turn over* disponibile;

DI DARE ATTO che il Comune di Ceretto Lomellina non dispone di resti assunzionali relativi al quinquennio 2015/2019 utilizzabili per l'anno 2023;

DI DARE ATTO che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2023-2025, il ricorso all'utilizzo di forme flessibili di impiego, volte a fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

DI DARE ATTO che a seguito del processo di razionalizzazione della pianta organica e per motivi economico-finanziari, stante anche la dichiarazione di dissesto finanziario, giusta delibera del Consiglio Comunale n.14 del 29 luglio 2022, il posto che risultava occupato dal dipendente addetto all'area manutentiva – cat.B – qualifica professionale "Esecutore", collocato a riposo, viene soppresso, anche in un'ottica di risparmio di spesa e di una probabile futura riorganizzazione con esternalizzazione dei servizi finora gestiti in economia e svolti dall'ex dipendente;

DI DARE ATTO che tale dipendente risulta deceduto in data 27.03.2022, prima dell'effettivo collocamento a riposo;

DI DARE ATTO infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, tenendo conto anche che il numero massimo di dipendenti da prevedere nella dotazione organica dell'Ente, ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti dal decreto ministeriale 18/11/2020 è pari a 2;

DI DARE ATTO che l'Ente non deve provvedere all'attivazione nel corso dell'anno 2023 di procedure per la dichiarazione di esubero di personale;

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;

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;

DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

DI DARE ATTO che l'adozione del presente piano è soggetta all'informazione sindacale (art. 6 comma 1 del D. Lgs. n.165/2001);

DI TRASMETTERE tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n.75/2017 e secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023–2025 al Dipartimento della Funzione pubblica (art.60 del D. Lgs n.165/2001), entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo

presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

DI TRASMETTERE copia del presente atto alla Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL., subordinandone l'efficacia all'approvazione della Commissione stessa, come previsto dall'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000;

DI COMUNICARE l'adozione della presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA

PROVINCIA DI PAVIA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n.1

Ceretto Lom.,li 24/01/2023

OGGETTO:

**Parere proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto:
“ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL
PERSONALE 2023 - 2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE
ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS.
N. 267/2000)”.**

L'anno DUEMILAVENTITRE, il giorno VENTIQUATTRO del mese di GENNAIO, l'organo di revisione economico-finanziaria, incaricato per il triennio 01/05/2021 – 30/04/2024, giusto delibera del Consiglio Comunale n. 8 del 30/04/2021, esprime il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: “ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)”.

CONSIDERATA

la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal Dlgs. 165/2001, dalla L. 448/2001 e dal Dlgs. 267/2000;

TENUTO CONTO

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 29/07/2022 l'Ente ha dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 246 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267;
- che l'art.259 commi 6,7 e 8 del T.U.E.L. che recitano:

“6. L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

7. La rideterminazione della dotazione organica è sottoposta all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali per l'approvazione.

8. Il mancato rispetto degli adempimenti di cui al comma 6 comporta la denuncia dei fatti alla Procura regionale presso la Corte dei conti da parte del Ministero dell'interno. L'ente locale è autorizzato ad iscrivere nella parte entrata dell'ipotesi di bilancio un importo pari alla quantificazione del danno subito. È consentito all'ente il mantenimento dell'importo tra i residui attivi sino alla conclusione del giudizio di responsabilità”

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, 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 dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta Comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e il relativo piano occupazionale e ridetermina la pianta organica, ai sensi dell'art.259 comma 6 del D. Lgs. n.267/2000;

CONSIDERATO

che dall'analisi della suddetta proposta di deliberazione:

- viene dato atto all'Ente che, per il triennio 2023/2024/2025 e per l'anno 2023, è rispettato il limite previsto dall'art. 9, comma 28, DL n.78/2020 per il lavoro flessibile;
- l'Ente intende approvare il programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 e per l'anno 2023 ed alla conseguente rideterminazione della dotazione organica, come analiticamente riportato nella proposta di delibera oggetto del presente parere e relativi allegati, ai quali si rimanda e che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente parere;
- in particolare l'Ente intende procedere:
 1. all'utilizzo a tempo parziale *di numero 1 unità di* personale di altre amministrazioni, ai sensi dell'art.14 del CCNL Funzioni Locali, da impiegare nell'Ufficio Tecnico, per il periodo 16/01/2023 – 27/02/2023;
 2. all'utilizzo a tempo parziale *di numero 1 unità di* personale di altre amministrazioni, ai sensi dell'art.1 comma 557 legge 30 dicembre /2004 n.311, da impiegare nell'Ufficio Tecnico, per il periodo 01/02/2023 – 31/12/2023;

PRESO ATTO E RILEVATO

- *che non* è rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

- che pertanto occorre attenersi a quanto stabilito dall'art.6 del D.M. 17 marzo 2020 che recita:

“1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

.....omissis.....

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

.....omissis.....

OSSERVATO quindi:

- che è necessario che il Consiglio Comunale programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a **(B)**, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

CONSIDERATO

che nel triennio 2023-2025 l'Ente non intende procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;

CONSIDERATO

- che i servizi di Segreteria Comunale e di Polizia Locale sono coperti mediante apposite convenzioni con altri Comuni ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n.267 e che dal 25/08/2023 il Segretario Comunale attualmente titolare della convenzione di cui sopra, sarà collocato a riposo. Alla data odierna, l'Amministrazione Comunale non è in grado di ipotizzare come sarà coperto il servizio di Segreteria Comunale per il periodo 26/08/2023 – 31/12/2023.
- che il Comune di CERETTO LOMELLINA non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

TENUTO CONTO

- 1) del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta di delibera di Giunta Comunale in argomento da parte del Dott.Maurizio Gianlucio Visco, in qualità di Segretario Comunale e Capo del Personale dell'Ente,
- 2) del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, espresso sulla proposta di delibera di Giunta Comunale in argomento da parte del sig, Villaraggia Pierangelo, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023–2025 non *rispettano* i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto, in relazione:

- alla coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con il vincolo della spesa di cui all'art. 1, comma 562 della Legge n.296/2006;
- alla non coerenza con i parametri di cui al valore soglia (D.M. 17/03/2020) per le assunzioni di personale a tempo indeterminato

- INVITA L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

- 1) *nel corso dell'attuazione del piano occupazionale*: di effettuare una costante e puntuale opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti dalla normativa in materia di assunzioni del personale e di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalle modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilanci degli Enti Locali,
- 2) ad attuare tutte le misure possibili per il contenimento delle spese del personale in termini assoluti,
- 3) a mantenere l'attuale atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, atteso che - come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, Deliberazione n. 104/2020/PAR/Comune di Valeggio sul Mincio del 27/07/2020 – *“... anche nel caso in cui l'ente locale rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità per assunzioni di personale potrà esercitare la sua facoltà, ma utilizzando la massima cautela. Ciò, in considerazione del fatto che l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibri anche non temporanei causati da situazioni contingenti, strutturate o straordinarie, anche negli esercizi immediatamente successivi, ragion per cui la valutazione dell'amministrazione dovrà essere attentamente ponderata.*

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria
f.to Dott. Giovanni Chiodi

Allegato alla delibera della G.C. n.7 del 25/01/2023 avente per oggetto:

**ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N.
267/2000)**

PARERE EX ART.49 COMMA 1 DECRETO LEGISLATIVO 18/8/2000 N.267

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

SI ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco**

**Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario in relazione alle proprie
competenze**

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**In ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto ai sensi
dell'art.49 comma 1 del decreto legislativo n.267/2000.**

ESPRIME

**la coerenza della presente deliberazione con le linee programmatiche previste nel
D.U.P. ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale di Contabilità**

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Pierangelo Villaraggia**

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Giovanni Cattaneo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna per rimanervi in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267 e dall'art.32 comma 1 della legge 18/6/2009 n.69 e viene inoltre contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari come previsto dall'art.125 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267.

Ceretto Lom., li 26/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

E' copia conforme all'originale

Ceretto Lom., li 26/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto è divenuta esecutiva il giorno _____ per decorrenza del termine di cui all'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Gianlucio Maurizio Visco

Copia all'originale. Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.2 comma 3 del decreto legislativo n.39/1993. L'originale è agli atti dell'Ente.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

Allegato A)

PIANTA ORGANICA PREVIGENTE

SETTORE E PROFILO PROFESSIONALE	QUALIFICA FUNZIONALE	N. POSTI IN ORGANICO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	PERSONALE NON DI RUOLO
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	ISTRUTTORE DIRETTIVO D4	1	1	0	0
AREA MANUTENTIVA	ESECUTORE B1	1	0	1	0

PIANTA ORGANICA RIDETERMINATA ALL'01.01.2023

POSTI SOPPRESSI	POSTI TRASFORMATI PROFILO PROFESSIONALE	POSTI TRASFORMATI QUALIFICA FUNZIONALE	TOTALE NUOVA PIANTA ORGANICA	DIPENDENTI IN ESUBERO POSTI IN DISPONIBILITA'	
1	0	0	1	0	

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE RIDETERMINATA
ALLA DATA DELL' 01.01.2023**

Cat.	Posti Ricoperti al 01.01.2023		Costo complessivo dei posti ricoperti (trattamento economico fondamentale base per 12 mesi)
	FT	PT	
A	=	=	€ 0,00
B	=	=	€ 0,00
C	=	=	€ 0,00
D4	1	=	€ 23.409,99
DIR	=	=	€ 0,00
COSTO TOTALE			€ 23.409,99

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

Allegato B)

PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNIO 2023-2025

Anno 2023

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA RICOPRIRE	SERVIZIO	TEMPO	MODALITA' RECLUTAM.	TEMPI ATTIVAZ. PROCEDURA
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Convenzione Art.14 CCNL 22.01.2004	Convenzione già in essere
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Art.1 comma 557 Legge 311/2004	Entro 01.02.2023

COSTO COMPLESSIVO					€.3.001,00
--------------------------	--	--	--	--	-------------------

Anno 2024

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA RICOPRIRE	SERVIZIO	TEMPO	MODALITA' RECLUTAM.	TEMPI ATTIVAZ. PROCEDURA
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Art.1 comma 557 Legge 311/2004	Entro 01.01.2024

COSTO COMPLESSIVO					€ 2.781,00
--------------------------	--	--	--	--	-------------------

Anno 2025

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA RICOPRIRE	SERVIZIO	TEMPO	MODALITA' RECLUTAM.	TEMPI ATTIVAZ. PROCEDURA
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Art.1 comma 557 Legge 311/2004	Entro 01.01.2025

COSTO COMPLESSIVO					€.2.781,00
--------------------------	--	--	--	--	-------------------

ALLEGATO C)

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER
L'ESERCIZIO2021**

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	87.891,17 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	69.492,98 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	69.492,98 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	66.726,69 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	1.890,44 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	875,85 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	0,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	18.398,19 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	18.398,19 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	18.398,19 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	0,00 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	0,00 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		87.891,17 €

ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	0,00 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		87.891,17 €

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			0,00 €	0,00 €	0,00 €

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. **W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni**

ENTE NON VIRTUOSO

L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

COPIA

N.13 Reg. Del.

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000). RETTIFICA DELIBERA DI G.C. N.7 DEL 25 GENNAIO 2023.

L'anno DUEMILAVENTITRE addì SETTE del mese di MARZO alle ore 13,00, nella solita sala delle adunanze del Civico Palazzo, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.

RISULTANO:

COGNOME E NOME	CARICA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	-----PRESENTE	-----ASSENTE
Cattaneo Giovanni	Sindaco	X	
Porati Roberto	Vice Sindaco – Assessore	X	
Camerone Umberto	Assessore	X	
	TOTALE	3	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, passa alla trattazione dell'oggetto all'ordine del giorno.

OGGETTO: RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000). RETTIFICA DELIBERA DI G.C. N.7 DEL 25 GENNAIO 2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria precedente deliberazione n.7 del 25 gennaio 2023 ad oggetto: "ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)";

Ritenuto di dover rettificare tale delibera, in quanto non coerente con i dettami della normativa vigente in materia;

Premesso che con deliberazione del C.C. n.14 del 29 luglio 2022 il Comune di CERETTO LOMELLINA è stato dichiarato ente finanziariamente dissestato ai sensi e per gli effetti dell'art. 244 e ss., D.Lgs. n. 267/2000;

Precisato che, in riferimento all'esercizio finanziario 2022, è stato validamente deliberato il bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio comunale n.9 del 31/05/2022;

Considerato pertanto, che, ai sensi dell'articolo 246, comma 4 del Testo unico 267/2000, se al momento della dichiarazione del dissesto è già stato approvato il bilancio di previsione, gli adempimenti e i termini iniziali, previsti per il consiglio comunale, sono differiti al 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stato deliberato il dissesto;

Dato atto che la condizione di dissesto finanziario impone all'ente la rideterminazione della dotazione organica;

Rilevato inoltre che l'obbligo di rideterminazione della dotazione organica si colloca nell'ambito della riduzione delle spese correnti così come previsto dall'art. 259, c. 6, D.Lgs. n. 267/2000 che dispone: "*L'Ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese ridetermina la dotazione organica, dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti popolazione di cui all'art. 263 comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio*";

Considerato che, ai fini dell'elaborazione dell'ipotesi di rideterminazione della dotazione organica, di cui al citato obbligo di legge, i valori medi dipendente/popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto sono individuati, per il triennio 2020/2022, con Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020;

Visto che il citato decreto fissa in 1/83 il rapporto medio tra numero di dipendenti e abitanti per i Comuni della fascia demografica a cui appartiene il Comune di CERETTO LOMELLINA che conta, al 31.12.2021, n. 177 abitanti;

Calcolato che, da tali dati, il numero massimo di dipendenti da prevedere nella dotazione organica dell'Ente, ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti dal citato decreto ministeriale, è pari a 2;

Visto inoltre che la rideterminazione della dotazione organica è sottoposta, ai sensi dell'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali per la relativa approvazione;

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, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n.75/2017;

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

Visto:

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale

nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 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, 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.

Visto l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

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 dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Ritenuto opportuno che, per il triennio 2023–2025, atteso lo stato di dissesto in cui versa questo ente, sia possibile programmare nuove assunzioni solo compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e nel rispetto della normativa prevista per i Comuni in dissesto finanziario e comunque previa autorizzazione da parte della Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL.;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;
Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente;
Ritenuto di provvedere in merito;
Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;
Acquisiti il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica ed il parere della Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di rettificare la propria precedente deliberazione n.7/2023, in quanto non coerente con i dettami della normativa vigente in materia, dando atto che la stessa rimane valida ed efficace in tutta la sua parte normativa e numerica, che non risulta oggetto di rettifica da parte del presente provvedimento;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente;
3. di trasmettere copia del presente atto alla Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL., subordinandone l'efficacia all'approvazione della Commissione stessa, come previsto dall'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, chiedendo l'autorizzazione all'utilizzo a tempo parziale di personale del Comune di Morimondo (MI), da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n.311 del 30/12/2004 nel modo seguente:
 - per l'anno 2023 limitatamente al periodo 01/02/2023-31/12/2023;
 - per gli anni 2024 e 2025
4. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, così come già indicato nella propria precedente delibera n.7 del 25/01/2023 sopra richiamata;
5. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

**COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
(PROV. PAVIA)**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 7 MARZO 2023

DOTAZIONE ORGANICA PREVIGENTE

CAT.	PROFILO PROFESS.	F.T. P.T.	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO SOPPRESSO	SPESA TEORICA (tabellare base)
D4	Istruttore Direttivo	F.T.	SI	-----	-----	€. 23.212,35
B1	Esecutore	F.T.	-----	1	-----	€. 19.034,51

DOTAZIONE ORGANICA DOPO LA RIDETERMINAZIONE

CAT.	PROFILO PROFESS.	F.T. o P.T.	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO SOPPRESSO	POSTO TRASF.	SPESA TEORICA (tabellare base)
D4	Istruttore Direttivo	F.T.	SI	-----	-----	-----	€. 23.212,35
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	P.T. 50 %	SI	-----	-----	-----	€. 11.606,18
B1	Esecutore	F.T.	-----	-----	SI	-----	-----

**Allegato alla delibera della G.C. n.13 del 07/03/2023 avente per oggetto:
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6,
D.LGS. N. 267/2000). RETTIFICA DELIBERA DI G.C. N.7 DEL 25 GENNAIO
2023.**

PARERE EX ART.49 COMMA 1 DECRETO LEGISLATIVO 18/8/2000 N.267

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

SI ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco**

**Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario in relazione alle proprie
competenze**

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**In ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto ai sensi
dell'art.49 comma 1 del decreto legislativo n.267/2000.**

ESPRIME

**la coerenza della presente deliberazione con le linee programmatiche previste nel
D.U.P. ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale di Contabilità**

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Pierangelo Villaraggia**

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Giovanni Cattaneo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna per rimanervi in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267 e dall'art.32 comma 1 della legge 18/6/2009 n.69 e viene inoltre contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari come previsto dall'art.125 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267.

Ceretto Lom., li 08/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

E' copia conforme all'originale

Ceretto Lom., li 08/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto è divenuta esecutiva il giorno _____ per decorrenza del termine di cui all'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Gianlucio Maurizio Visco

Copia all'originale. Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.2 comma 3 del decreto legislativo n.39/1993. L'originale è agli atti dell'Ente.