



Comune di Cavaria con Premezzo

PROVINCIA DI VARESE

Codice ente: 11453

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N.31 DEL 29/04/2020

OGGETTO: PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022 E PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART.33, COMMA 2, D.LGS. 30.03.2001 N.165. ESAME ED APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaventi** addì **ventinove** del mese di **aprile** alle ore **quattordici** e minuti **cinquanta** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Franco Zeni - Sindaco	Sì
2. Lucia Ciconte - Assessore	Sì
3. Nicola Martino - Assessore	Sì
4. Diego Bonutto - Assessore	Sì
5. Irene Adele Scaltritti - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 5
	Totale Assenti: 0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale dott. **Salvatore Curaba** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Franco Zeni** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020- 2022 E PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART.33, COMMA 2, D.LGS. 30.03.2001 N.165. ESAME ED APPROVAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta la propria competenza ai sensi del combinato disposto dagli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Richiamato il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.104 del 27.07.1999, successivamente modificato dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 16.03.2004, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.129 del 03/05/2005, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.53 del 14/03/2006, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.118 del 01/08/2008, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.59 del 04.03.2009, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.255 del 01.12.2009, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.143 del 07.09.2010, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.169 del 30.09.2011, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.77 del 24.04.2012, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.129 del 10.09.2013, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.20 del 18.02.2014, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.78 del 17.06.2014, dalla Deliberazione della Giunta Comunale n.8 del 20.01.2015 e da ultimo dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 27.10.2015, esecutiva ai sensi di legge.

Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n.29 del 13.02.2018, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto *“Aggiornamento dotazione organica dell’Ente ai sensi dell’art.6 comma1 del D.Lgs. n. 165/2001. Triennio 2018/2020”*.

Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 18.04.2017, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto *“Modifica struttura organizzativa – assegnazione del personale alle aree organizzative”*, con la quale è stato deciso di modificare con decorrenza 01.05.2017 l’organigramma funzionale dell’Ente.

Visto l’art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, secondo cui gli Enti Locali provvedono *“all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*.

Visto l’art. 91, comma 1, secondo periodo, e comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, secondo cui *“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. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare delle 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.”*

Visto l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze 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 pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette.

Visto l'art. 6, commi 1, 2, 3 e 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", come recentemente modificato dal D.Lgs. 25.05.2017 n.75, secondo cui:

"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.

OMISSIS

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

Visto l'art. 6 ter, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", come recentemente introdotto dal D.Lgs. 25.05.2017 n.75, secondo cui:

"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".

Preso atto che con Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018 sono state adottate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei

fabbisogni di personale, [pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 27 luglio 2018](#), avente per oggetto la

definizione di una metodologia operativa di orientamento che le Amministrazioni Pubbliche adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

Per

quanto rileva ai fini del presente provvedimento, è stabilito che gli enti territoriali dovranno operare, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. *"Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento".*

Preso atto che, sulla base delle predette Linee Guida, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Ritenuto di dovere procedere alla approvazione del Programma del fabbisogno del personale 2020

- 2022 nonché del Piano assunzionale annuale 2020, allo scopo di coniugare, nei termini che saranno meglio approfonditi infra, l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da un lato, e di assicurare il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, dall'altro.

Considerato che, ai sensi dell'art. 155 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, sono sottoposti ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale esclusivamente gli Enti Locali dissestati e quelli strutturalmente deficitari, ai sensi dell'articolo 243 TUEL.

Considerato che l'Amministrazione Comunale di Cavaria con Premezzo non presenta condizioni strutturalmente deficitarie di squilibrio economico-finanziario.

Considerato che il Programma triennale del fabbisogno di personale ed in particolare il relativo elenco annuale è un atto complesso che sintetizza tutte le azioni in materia di gestione delle risorse

umane che si intendono realizzare nell'arco del triennio, con particolare attenzione a quelle del primo anno.

Considerato che il Comune di Cavaria con Premezzo a decorrere dall'anno 2005, risulta essere soggetto al Patto di Stabilità Interno.

Visto l'art.1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater, della Legge 27 dicembre 2006 n.296 (Finanziaria 2007) - nel testo modificato dapprima dal comma 120 dell'art.3 della Legge 24 dicembre 2007 n.244 e dal comma 1 dell'art.76 del D.L.25 giugno 2008 n.112, sostituito dall'art.14, comma 7 del D.L. 31 maggio 2010 n.78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010 n.122, successivamente integrato dall'art. 3, comma 5-bis), del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n. 114, da ultimo modificato dall'art. 16 del D.L. 24.06. 2016 n. 113, conv. con mod. nella Legge 07.08.2016 n. 160, che così recita:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) (previsione abrogata);

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133”.

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Visto l'art.1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016), recante *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità2016)”*, come da ultimo modificato dall'art.22 del D.L. 24 aprile 2017 n.50, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017 n. 96, che con decorrenza 2019 ha allentato i vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), permettendo un maggior grado di autonomia ai Comuni nell'organizzare le proprie strutture e servizi in modo da corrispondere più adeguatamente ai bisogni dei cittadini e delle comunità amministrare. Più precisamente, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, per cui la capacità assunzionale è pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Visto l'art. 1, comma 707, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016), secondo cui, a decorrere dal 2016, *“cessano di avere applicazione l'articolo 31 della legge 12 novembre 2011, n. 183, e tutte le norme concernenti la disciplina del patto di stabilità' interno degli enti locali”.*

Visto l'art. 1, comma 762, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016), che ha chiarito il nuovo regime di limitazioni delle spese di personale alla luce della cancellazione del patto di stabilità interno, stabilendo: *“Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*. In virtù dell'art. 1, comma 762, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, la predetta disciplina di cui all'art.1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater, della Legge 27 dicembre 2006 n.296 trova applicazione anche successivamente alle novelle legislative che hanno sostituito il patto di stabilità interno con il nuovo vincolo dell'equilibrio di bilancio, generalizzato per tutti i Comuni.

Visto l'art.3, comma 5, terzo e quinto periodo del Decreto-Legge 24.06.2014 n.90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n. 114, secondo cui a decorrere dall'anno 2018, le regioni

e gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di

un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. E' altresì consentito *il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile”* nonché *“l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”*.

Visto l'art.3, comma 5-sexies, del Decreto-Legge 24.06.2014 n.90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n. 114, introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lettera b) del Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n.4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019 n. 26, secondo cui *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*. Di conseguenza, nel piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 è possibile prevedere nuove assunzioni già a decorrere dalla data di cessazione del personale da sostituire.

Visto l'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 e ss.mm.ii., che sancisce in capo alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di soprannumero nonché delle eccedenze di personale. La mancata effettuazione della ricognizione

annuale del personale, finalizzata a rilevare situazioni di soprannumero o eccedenze, comporta il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti in essere ed è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare del dirigente responsabile.

Considerato che il Comune di Cavaria con Premezzo non versa in una situazione di eccedenza di personale. Per *“eccedenza di personale”*, come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la *“situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento”*.

Considerato che il Comune di Cavaria con Premezzo non versa in una situazione di soprannumerarietà. Per “soprannumerarietà”, come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la *“situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree”*.

Visto il Decreto del Ministro dell’Interno in data 10.04.2017, concernente ai sensi dell’art.263, comma 2, D.Lgs.267/2000, l’individuazione per il triennio 2017-2019 della media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per gli Enti locali nonché i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica. In base al suddetto Decreto Ministeriale, il rapporto tra dipendenti - popolazione nei Comuni, come Cavaria con Premezzo, rientrante nella classe demografica da 5000 ab. a 9999 ab. è pari ad 1 dipendente per ogni 159 abitanti.

Visto l’articolo 9, comma 28, del D. L. 31/05/2010 n. 78, convertito dalla L. 30/07/2010, n. 122, come recentemente integrato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

Chiarito che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo 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 l’art.33, comma 2, rubricato *“Assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*, del D.L. 34/2019, recante Misure urgenti di crescita economica, come modificato dall’art.1, comma 853, della Legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), secondo cui *“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 la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. 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 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, e' 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Preso atto che l'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019, come recentemente modificato dalla Legge di bilancio 2020, recante la nuova disciplina in tema di vincoli di spesa ed assunzionali, è una norma perfetta ma ancora non efficace, mancando ancora il decreto attuativo, sul cui testo in data 11.12.2019, era stato trovato l'accordo in [Conferenza Stato-Città dell'11 dicembre 2019](#). L'entrata in vigore della nuova disposizione continua infatti ad essere subordinata all'adozione di un apposito 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 Statocittà ed autonomie locali, finalizzato ad individuare 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 in relazione alle quali ogni comune potrà adeguare il proprio piano triennale di fabbisogno di personale già adottato.

Richiamato l'orientamento della magistratura contabile secondo cui - nelle more dell'effettiva adozione del decreto interministeriale di cui all'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019, prodromico alla compiuta applicazione della nuova disciplina - gli Enti Locali, della classe demografica di appartenenza di Cavaria con Premezzo, debbono far riferimento ai vincoli assunzionali e di spesa sopra richiamati: ovverosia quelli previsti dall'art. 3, commi 5 e ss. D.L. 90/2014 e dall'art. 1, commi 557 e ss., della Legge 296/2006 (Cfr. Corte Conti Sez. Reg. di Controllo per la Regione Veneto n.113 del 21.05.2019).

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 20.04.2020 (G.U. n. . 106 DEL 23.04.2020), assunto sulla base dello schema di decreto precedente del Ministero della Funzione Pubblica, previa intesa in sede di Conferenza Statocittà ed Autonomie Locali raggiunta in data 11.12.2019, in attuazione dell'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, nella Legge 28 giugno 2019 n. 58, che ha individuato gli elementi da valutare, ai fini della determinazione della capacità di assunzione a tempo indeterminato, ossia:

- i valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato in bilancio di previsione;
- le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Preso atto che l'Ente nel rispetto delle indicazioni di cui al DPCM in data 20.04.2020 ha verificato di possedere nell'anno 2020 uno spazio per assunzioni a tempo indeterminato pari a euro 121.613,85.

Vista la Nota Prot. 13249 in data 25.10.2019 con la quale il dipendente a tempo pieno ed indeterminato, Cat. D5, Dott. Gianluigi Brivio, ha comunicato che con decorrenza 01.05.2020 sarà collocato in quiescenza.

Vista la Nota Prot. 16215 in data 24.12.2019 con la quale il dipendente a tempo pieno ed indeterminato, Cat. C5, Sig. Claudio Giuliani, ha comunicato che con decorrenza 01.07.2020 sarà collocato in quiescenza.

Chiarito che, ai sensi dell'art.3, comma 5-sexies, del Decreto-Legge 24.06.2014 n.90, nell'anno 2020 l'Ente intende utilizzare sin da subito la facoltà assunzionale residua collegata alla cessazione dal servizio interessanti i due dipendenti a tempo pieno ed indeterminato sopraindicati.

Vista la Nota Prot. 2826 in data 04.03.2020 con la quale la dipendente a tempo pieno ed indeterminato, Cat.C5, Sig.ra Franca Nerini, ha comunicato che con decorrenza 01.09.2020 sarà collocata in quiescenza.

Visto l'art.3, comma 61, della Legge 350/2003, secondo cui *"In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate"*. La disciplina dettata dall'art. 3, comma 61, della Legge 350/2003, nel permanere del difetto del regolamento di attuazione, è stata poi successivamente richiamata dall'articolo 1, comma 100, legge n. 311/2004 (*"In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350"*).

Visto l'art. 1, comma 361, della Legge n. 145 del 2018, come modificato dall'art.14-ter del Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n. 4, recante nuove regole in materia di utilizzo delle graduatorie concorsuali, che nel prevedere che le graduatorie dei concorsi siano utilizzate *"esclusivamente"* per la copertura dei posti messi a concorso, ha di fatto impedito l'utilizzo della medesima graduatoria per la copertura di qualsiasi altro posto diverso da quelli messi a concorso, sia esso della medesima o di altra Amministrazione. Lo scorrimento della graduatoria viene quindi limitato alla sola possibilità di attingere ai candidati *"idonei"* per la copertura di posti che, pur essendo stati messi a concorso, non siano stati coperti o siano successivamente divenuti scoperti nel periodo di permanente efficacia della graduatoria medesima. La predetta disposizione normativa ha determinato cioè una inversione di tendenza nella utilizzabilità delle graduatorie di concorso, ammessa dall'art.4, comma 3, del D.L. 31 agosto 2013 n. 101, non ammettendo più lo scorrimento da parte di altre Amministrazioni, né da parte della medesima Amministrazione che intendesse utilizzare una propria graduatoria, ancora efficace, per la copertura di un posto diverso da quelli messi a concorso.

Visto l'art. 1, comma 365, della Legge n. 145 del 2018, come modificato dall'art.14-ter del Decreto-Legge 28 gennaio 2019 n. 4, secondo cui *"La previsione di cui al comma 361 si applica alle graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge"* (01.01.2019).

Visto l'art.1, comma 147, della Legge 27.12.2019 n. 160, secondo cui le graduatorie concorsuali approvate nell'anno 2011 siano utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria da

parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto di principi di trasparenza e superamento di apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità; quelle approvate negli anni dal 2012 al 2017 siano utilizzabili sino al 30 settembre 2020; le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.

Visto l'art.1, comma 148 della Legge 27.12.2019 n. 160 che, assecondando quanto richiesto più volte dall'ANCI, ha abrogato il divieto di scorrimento delle graduatorie approvate a decorrere dal 1° gennaio 2019, previsto dal combinato disposto dei commi 361 a 362 -ter e 365 della legge di bilancio per il 2018 (Legge n. 145/2018).

Preso atto pertanto che entro il 31.12.2020 - conformemente a quanto previsto dal su citato art.3, comma 5-sexies, del Decreto-Legge 24.06.2014 n.90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n. 114 - l'Amministrazione Comunale:

- ai sensi dell'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003 n. 350, intende procedere, attingendo alle graduatorie in corso di validità all'uopo approvate da altri Enti, all'assunzione di n.1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato Cat. C in sostituzione del dipendente a tempo pieno e indeterminato cat. C attualmente in servizio presso l'ufficio di Polizia Locale, che sarà collocato in quiescenza con decorrenza 01.07.2020;
- tramite mobilità o tramite concorso, intende procedere all'assunzione di n.1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato Cat C agente di Polizia Locale, da adibire al Servizio Polizia Locale in sostituzione del dipendente Cat D che cesserà dal servizio con decorrenza 01/05/2020 per collocamento in quiescenza;
- tramite mobilità o tramite attingimento a graduatoria approvata da altro Ente, intende procedere all'assunzione di n.1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato Cat C da adibire al servizio Anagrafe Stato Civile in sostituzione del dipendente di pari profilo, ivi adibito, la cui cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza è prevista per il 01.09.2020.

Chiarito che le assunzioni oggetto di programmazione, anche ai sensi dell'art.3, comma 61, della Legge 350/2003 , riguardando figure professionali preesistenti nella dotazione organica, non contrastano con il principio generale, sancito dall'art.91, comma 4, D.Lgs. 18.08.2000 n.267, avente per oggetto l'inutilizzabilità delle graduatorie per la copertura di posti di nuova istituzione o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

Richiamato il prevalente orientamento della magistratura contabile, secondo cui la lettera e lo scopo dell'art. 3, comma 61, della Legge 350/2003 non consentono interpretazioni restrittive tali da ancorare il "previo accordo" ad una data anteriore alla "*approvazione della graduatoria*" o, addirittura, alla "*indizione della procedura concorsuale*". La magistratura contabile non ha escluso pertanto che gli accordi di cui trattasi possano intervenire anche dopo l'approvazione della graduatoria alla quale si intende attingere. Ciò che rileva ai fini della corretta applicazione delle disposizioni, secondo siffatta opzione ermeneutica, non è tanto (e solo) la data in cui le "amministrazioni interessate" devono raggiungere il "previo accordo", quanto piuttosto che l'accordo stesso (che comunque deve intervenire prima dell'utilizzazione della graduatoria) si inserisca in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuale di altri enti, tale da escludere ogni arbitrio e/o irragionevolezza e la violazione delle regole di "*concorsualità*" per l'accesso ai pubblici uffici (Cfr. Corte dei Conti Sez.

Reg. Controllo per l'Umbria, Deliberazione n. 124/2013, Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo per il Piemonte, Deliberazione n. 3/2019).

Chiarito, per ragioni di completezza informativa, che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima sostenibile, soggetta al vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 quater, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. - tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quelli cessati o in cessazione e di quelli **previsti in assunzione** - è pari a €. **826.880,98** e quindi rispettosa del parametro della spesa media del personale nel triennio 2011-2013, pari a €. **862.648,78**(al netto degli aumenti contrattuali derivanti del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018).

Preso atto che, in data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018. L'art.12, comma 2, dispone che *"Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B"*.

Chiarito che la consistenza del personale in servizio presso l'Ente risulta rispettosa del rapporto medio dipendenti-popolazioni (1/323), attualmente stabilito, per il triennio 2017-2019, in 1/159 per i Comuni avente una popolazione residente compresa tra 5000 e 9999 abitanti, dal su richiamato Decreto del Ministro dell'Interno in data 10.04.2017, che alla data odierna non risulta aggiornato.

Chiarito che rimane comunque 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 di riorganizzazione degli apparati amministrativi dell'Ente e di redistribuzione, quantitativa e qualitativa del personale coinvolto.

Visto l'art.19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Finanziaria 2002), secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*. L'attestazione resa dal Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art.19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Finanziaria 2002) risulta acclarata al protocollo dell'Ente in data 06/04/2020 al n.4103, e viene allegato sub lett. **A**, al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale. Le valutazioni del Revisore dei Conti, ivi contenute, ancorchè espresse in data anteriore alla pubblicazione in G.U. del DPCM – Dipartimento Funzione Pubblica del 20.04.2020, rimangono ancora oggi attuali in quanto tengono conto della capacità di spesa del personale dell'Ente, calcolata sulla scorta dei nuovi parametri di riferimento.

Preso atto che il Comune di Cavaria con Premezzo è in regola rispetto a quanto disposto dall'art.9, comma 1 quinquies D.L.113/2016 conv. nella Legge 160/2016 che vieta assunzioni a qualsiasi titolo in caso di inosservanza dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio

consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione.

Chiarito che il Comune di Cavaria con Premezzo nell'anno 2019 ha rispettato il pareggio di bilancio.

Richiamato lo schema di Bilancio previsionale per il triennio 2020-2022, approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 24 del 25.02.2020 da approvarsi in Consiglio Comunale entro il 31 Maggio 2020 ai sensi del Decreto Legge 17.03.2020 n. 18.

Richiamata la Deliberazione del Consiglio Comunale n.16 del 13/05/2019, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto l'approvazione del Rendiconto della Gestione dell'esercizio finanziario 2018, dal quale risulta l'assenza di condizioni di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Acquisiti ed allegati i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio Tecnico e contabile del Responsabile del Servizio Finanziario espressi ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs 267/2000.

Con votazione unanime favorevole espresse nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono riportate e trascritte:

1. Di approvare il programma per il fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022, dando atto

in particolare che secondo il Piano occupazionale 2020 l'Amministrazione Comunale:

- ai sensi dell'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003 n. 350, intende procedere, attingendo alle graduatorie in corso di validità all'uopo approvate da altri Enti, all'assunzione di n.1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato Cat. C in sostituzione del dipendente a tempo pieno e indeterminato cat. C attualmente in servizio presso l'ufficio di Polizia Locale, che sarà collocato in quiescenza con decorrenza 01.07.2020;
- tramite mobilità o tramite concorso, intende procedere all'assunzione di n.1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato Cat C agente di Polizia Locale, da adibire al Servizio Polizia Locale in sostituzione del dipendente Cat D che cesserà dal servizio con decorrenza 01/05/2020 per collocamento in quiescenza;
- tramite mobilità o tramite attingimento a graduatoria approvata da altro Ente, intende procedere all'assunzione di n.1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato Cat C da adibire al servizio Anagrafe Stato Civile in sostituzione del dipendente di pari profilo, ivi adibito, la cui cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza è prevista per il 01.09.2020.

2. Di dare atto che l'Ente nel rispetto delle indicazioni di cui al DPCM in data 20.04.2020 ha verificato di possedere nell'anno 2020 uno spazio per assunzioni a tempo indeterminato pari a euro 121.613,85.

3. Di dare atto che non vi sono unità lavorative da dichiarare in esubero e da collocare in disponibilità.

4. Di trasmettere, per opportuna conoscenza, copia del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali di categoria.

Con successiva, separata ed unanime votazione,

LA GIUNTA COMUNALE

Delibera di dichiarare, attesa l'urgenza di provvedere in merito, il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n-267.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
Firmato digitalmente
Franco Zeni



Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente
Dott. Salvatore Curaba

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

n. _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____ come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Cavaria con Premezzo, lì

Il Segretario Comunale
Salvatore Curaba
Firmato digitalmente