Cat. 2, Cl. 7, Fasc. 0

Originale

COMUNE DI BESNATE
PROVINCIA DI VARESE

Delibera N. 46
del 12/05/2021

Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto: 1A MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023: PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno **duemilaventuno** addì **dodici** del mese di **Maggio** alle ore **18.30** nella sede comunale**.**

La Giunta Comunale, sotto la presidenza del Sig. **Dott. Ing. Giovanni Corbo** - **Sindaco** si è regolarmente riunita in modalità di videoconferenza, con la presenza delle persone risultanti dal seguente prospetto:

All'appello risultano presenti:

Nominativo	**Carica**	**Presenza**
Dott. Ing. Giovanni Corbo	Sindaco	SI
Blumetti Giuseppe	Vicesindaco	SI
Zarini Sara	Assessore	SI
De Alberti Paola	Assessore	SI
Negri Gianclaudio	Assessore Esterno	SI

Assiste il Segretario Comunale Dott. Basile Antonio **.**

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, in videoconferenza, apre la seduta passando alla trattazione del seguente argomento:

1A MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023: PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 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*.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (…) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di

personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (…) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".*

DATO ATTO quindi che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n° 118 del 18/12/2020 a titolo "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE, REVISIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE";

CONSIDERATO che, rispetto a quanto indicato in sede di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023, sono pervenute n° 3 dimissioni e n° 1 richiesta di trasferimento in mobilità, così che alla data del presente atto è previsto/realizzato il verificarsi delle seguenti cessazioni:

- n° 1 cat. D – profilo Assistente Sociale con decorrenza 19/04/2021 a seguito di trasferimento in mobilità presso altro Ente;
- n° 1 cat C – Istruttore Amministrativo assegnato al Settore Gestione del Territorio, a seguito di collocamento in quiescenza, con decorrenza 01/09/2021;
- n° 1 cat C – Istruttore Amministrativo assegnato al Settore Affari Generali, a seguito di collocamento in quiescenza, con decorrenza 01/10/2021;
- n° 1 cat C – Istruttore Amministrativo assegnato al Settore Servizi alla Persona, a seguito di collocamento in quiescenza, con decorrenza 01/12/2021;

VALUTATO che, nell'ambito dell'esercizio delle facoltà di organizzazione della struttura organizzativa, e perseguendo al contempo la riduzione tendenziale del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, l'Amministrazione Comunale intende procedere ad una revisione dei profili professionali relativi ai posti resisi vacanti in conseguenza delle cessazioni sopra richiamate, sostituendo la figura di Istruttore Amministrativo attualmente assegnata al Settore Gestione del

Territorio con un Istruttore Tecnico, e quella di Istruttore Amministrativo a tempo pieno attualmente assegnata al Settore Affari Generali con un Collaboratore Amministrativo a tempo parziale 20/36;

DATO ATTO pertanto che, sulla base delle cessazioni intervenute e delle considerazioni sin qui esposte, nonché di quanto già previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023, è intenzione dell'Amministrazione procedere al reclutamento dei seguenti profili professionali nel triennio 2021-2023, al fine di far fronte alle esigenze dei settori per garantire il regolare funzionamento dell'apparato amministrativo:

ANNO	PROFILO	CONTRATTO	SETTORE
2021	Cat. D – Assistente Sociale	Tempo pieno	Serv. alla Pers.
	Cat. C – Agente di P.L.	Tempo pieno	AA.GG.
	Cat. C – Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Gest. Territorio
	Cat. C – Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Serv. alla Pers.
	Cat. B3 – Collaboratore Amministrativo	Tempo parz. 20/36	AA.GG.
2022	N.P.	=	=
2023	N.P.	=	=

RILEVATO, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

A) contenimento della spesa di personale;
B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
C) lavoro flessibile;
D) procedure di stabilizzazione;
E) progressioni verticali;

come di seguito meglio esplicitate sulla base dei prospetti all'uopo predisposti dal Servizio Economico Finanziario del Comune:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-*bis* e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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) lettera 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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 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.

A2. Situazione dell'ente
Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 953.025,39 come risultante dal prospetto di seguito :

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	**ANNO 2012**	**ANNO 2013**	**VALORE MEDIO TRIENNIO**
€ 980.249,45	€ 937.350,66	€ 941.476,06	€ 953.025,39

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi, e preso atto del prospetto "Spesa del personale comma 557" allegato "A1" alla presente;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa
Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati , considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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. (…omissis…)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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, nonché ad individuare 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;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Preso atto dell'assenza di indirizzi univoci circa l'obbligo di utilizzo dei dati del rendiconto approvato alla data di prima approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni, ovvero dell'ultimo rendiconto disponibile alla data della presente, e ritenuto – in un'ottica di costante aggiornamento del dato contabile – di avvalersi della seconda opzione, come peraltro da giurisprudenza contabile prevalente (v. C.d.C. Emilia Romagna del. 55/2020)

Visto quindi il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	€ 3.507.206,54	€ 3.340.023,83	€ 3.608.710,73
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	€ 65.128,79	€ 65.128,79	€ 65.128,79
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 3.420.184,91 *(a-d)+(b-d)+(c-d)/3*		

Visto il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale "Spesa del personale DM 2020" allegato "A2" alla presente;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

(Spese di personale 2020)
€ 921.447,29
---------- = 26,94 %
€ 3.420.184,91
(Media entrate netto FCDE)

I. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
a) comuni con meno di 1.000 abitanti
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti

c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 5596 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	>=1500000	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi
I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
FASCIA 2. Fascia intermedia.
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.
Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera **e)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti come risultante dal Rendiconto 2020 pari al 26,94 %, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 2 - INTERMEDIA, poiché il suddetto rapporto risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3.
Il Comune può pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nel 2020, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente.

B3. Resti assunzionali quinquennio 2015 – 2019 ed eventuale quota turn-over rimasta inutilizzata

Sulla base del dettato normativo e della giurisprudenza contabile sin qui maturata, il sistema delle facoltà assunzionali e del turnover deve intendersi completamente sostituito dal concetto di sostenibilità finanziaria della spesa. In tal senso, ad esempio, si richiama la C. Conti Lombardia – Sezione di Controllo – Del.. 74/2020 che afferma: "…*Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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*…" .

C) Lavoro flessibile

Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014 dispone "4-*bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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"*;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28*.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni*";

Richiamato il nuovo *comma 2,* dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
a) i contratti di formazione e lavoro;
b) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Preso atto che per il triennio oggetto del presente atto non è previsto il ricorso al lavoro flessibile;

D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

E) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente **non si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

VISTO pertanto il seguente prospetto relativo alla Dotazione Organica del Comune di Besnate intesa come consistenza numerica del personale attualmente in servizio, nonché al fabbisogno preventivato per il triennio 2021-2023:

Categoria e profilo	Personale in servizio		Fabbisogno		
	Totale	di cui part-time	2021	2022	2023
CATEGORIA D					
amministrativo	2	*0*	0	0	0
contabile	1	*0*	0	0	0
tecnico	2	*1*	0	0	0
polizia locale	0	*0*	0	0	0
assistente sociale	0	*0*	1	0	0
TOTALE cat. D (serv. + fabb.)	**6**				
CATEGORIA C					
amministrativo	8	*0*	(-2)	0	0
tecnico	2	*1*	1	0	0
contabile	1	*0*	0	0	0
agente P.L.	2	*0*	1	0	0
TOTALE cat. C (serv. + fabb.)	**13**				
CATEGORIA B pos. acc. B3					
amministrativo	2	*0 (+ 1)*	1	0	0
TOTALE cat. B3 (serv. + fabb.)	**3**				
CATEGORIA B pos. acc. B1					
amministrativo	1	*1*	0	0	0
operaio	2	*0*	0	0	0
TOTALE cat. B1 (serv. + fabb.)	**3**				
TOTALE PERSONALE (serv. + fabb.)	**25**				

CONSIDERATO che sulla base dei dati a disposizione deve intendersi rispettata la condizione di non aumentare l'incidenza delle spese di personale rispetto alla media delle spese correnti come risultante dall'ultimo rendiconto approvato (26,94%);

PRESO ATTO quindi che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile:

- con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;
- con le disposizioni di cui al D.M. 17/03/2020;

DATO ATTO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013

come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 07/05/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la deliberazione n° 118 del 18/12/2020;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi per l'anno 2021 con D.G.C. n° 4 in data 20/04/2021;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*";

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-*bis,* primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "*Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente*";

ATTESO che con proprio verbale l'Organo di Revisione ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente come da verbale allegato alla presente Deliberazione;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio Direzione, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità tecnico - contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese dagli aventi diritto;

DELIBERA

1. DI APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

2. DI APPROVARE l'aggiornamento dell Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, prevedendo il reclutamento dei seguenti profili professionali:

ANNO	PROFILO	CONTRATTO	SETTORE
2021	Cat. D – Assistente Sociale	Tempo pieno	Serv. alla Pers.
	Cat. C – Agente di P.L.	Tempo pieno	AA.GG.
	Cat. C – Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Gest. Territorio
	Cat. C – Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Serv. alla Pers.
	Cat. B3 – Collaboratore Amministrativo	Tempo parz. 20/36	AA.GG.
2022	N.P.	=	=
2023	N.P.	=	=

3. DI AUTORIZZARE altresì sin d'ora ogni ulteriore sostituzione di eventuale personale cessato per qualsivoglia causa, non prevedibile e prevista nel presente atto, a condizione che siano mantenuti profilo professionale e tipologia contrattuale analoghi al fine di preservare inalterata la verifica della sostenibilità della spesa;

4. DI DARE ATTO che la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto che segue:

Categoria e profilo	**Personale in servizio**		**Fabbisogno**		
	Totale	**di cui part-time**	**2021**	**2022**	**2023**
CATEGORIA D					
amministrativo	2	*0*	0	0	0
contabile	1	*0*	0	0	0
tecnico	2	*1*	0	0	0
polizia locale	0	*0*	0	0	0
assistente sociale	0	*0*	1	0	0
TOTALE cat. D (serv. + fabb.)	**6**				
CATEGORIA C					
amministrativo	8	*0*	(-2)	0	0
tecnico	2	*1*	1	0	0
contabile	1	*0*	0	0	0
agente P.L.	2	*0*	1	0	0
TOTALE cat. C (serv. + fabb.)	**13**				

CATEGORIA B pos. acc. B3					
amministrativo	2	*0 (+ 1)*	1	0	0
TOTALE cat. B3 (serv. + fabb.)	**3**				
CATEGORIA B pos. acc. B1					
amministrativo	1	*1*	0	0	0
operaio	2	*0*	0	0	0
TOTALE cat. B1 (serv. + fabb.)	**3**				
TOTALE PERSONALE (serv. + fabb.)	**25**				

5. DI APPROVARE lo schema riassuntivo Allegato B nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

6. DI DARE ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

7. DI DARE ATTO altresì che il medesimo Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disposizioni di cui al D.M. 17/03/2020, considerando che non viene superato il rapporto fra spesa del personale e media delle entrate correnti come risultante dal Rendiconto della Gestione 2020 ;

8. DI PROVVEDERE ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "*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*.";

9. DI INFORMARE dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Di dichiarare, ai sensi dell'art. 134 comma quarto, D.lgs n. 267/2000, la presente deliberazione immediatamente eseguibile con successiva votazione unanime e favorevole stante l'urgenza degli adempimenti conseguenti.

Pareri

Comune di Besnate

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 46**

Ufficio Proponente: **Direzione**

Oggetto: **1A MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2023: PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Direzione)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/05/2021

Il Responsabile di Settore

Zerminiani Andrea

Parere Contabile

Economico - Finanziario

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 12/05/2021

Responsabile del Servizio Finanziario

Marianna Tancredi

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Ing. Giovanni Corbo)	(Dott. Basile Antonio)

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Besnate. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

Antonio Basile;1;17781680
Giovanni Corbo;2;18392444