



CITTÀ DI CASTELLANZA
PROVINCIA DI VARESE

ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 23 ottobre 2020

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

L'ANNO DUEMILAVENTI, ADDI' VENTITRE DEL MESE DI OTTOBRE ALLE ORE 11:00 IN VIDEOCONFERENZA SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE.

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
CERINI Mirella	Sindaco	P	
BORRONI Cristina	Vice Sindaco	C	
BETTONI Giandomenico	Assessore	C	
CALDIROLI Claudio	Assessore	C	
GIANI Maria Luisa	Assessore	C	
VIALETTO Giuliano	Assessore	C	

LA SIG.RA **MIRELLA CERINI** NELLA SUA QUALITA' DI SINDACO E CONSTATATA LA LEGALITÀ DELL'ADUNANZA, DICHIARA VALIDA LA SEDUTA PER LA TRATTAZIONE DELL'ARGOMENTO SOPRAINDICATO, CON LA PARTECIPAZIONE, PER LE FUNZIONI DI LEGGE, DEL SEGRETARIO GENERALE DOTT. **CLAUDIO MICHELONE**.

OGGETTO:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

La seduta di Giunta Comunale è stata convocata secondo le modalità stabilite con ordinanza contingibile ed urgente n. 37 del 18.03.2020 e delibera di Giunta Comunale n. 37 del 18.03.2020:

- sono presenti fisicamente nella sede comunale: il Sindaco e il Segretario Comunale;
- partecipano in collegamento audio/video: gli assessori Borroni, Bettoni, Caldiroli, Giani, Vialetto;
- totale componenti la seduta n. 6;
- il collegamento risulta idoneo a garantire tutto quanto chiesto nella delibera sopra citata;

Tutto ciò premesso:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 33 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle spese di personale ed, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;
- ai sensi dell'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- in base al combinato disposto dell'art. 91 del T.U.E.L. e dell'art. 6, commi 2, 3 e 6 del D.lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*; tale *“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. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*;
- l'art. 89 del D.lgs. 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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”;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 17.02.2020 è stata approvata la “Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020 – 2022” poi modificata dalle deliberazioni della Giunta Comunale n. 132 del 23.10.2020;
- è in fase di definizione l’iter di approvazione da parte dell’Organo Esecutivo del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità per il triennio 2021 – 2022 – 2023, documento che ai sensi di quanto disposto dal Decreto MEF del 29.08.2018 verrà approvato con il DUP/nota di aggiornamento afferente all’appena citato lasso temporale;

Richiamato inoltre il testo dell’art. 9, comma 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;

Considerato che:

- sono entrati in vigore i D.lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;
- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) “... *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*” (art. 4, comma 2); b) “*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*” (art. 4, comma 3); c) “*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge*” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art. 6 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.lgs. 75/2017, dove si afferma che “*la*

stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- a partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art. 6, comma 6, del novellato D.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'art. 22, comma 1, del D.lgs.75/2017 prevede che *"... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente", precisando quindi che "Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati";*

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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 o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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;

Preso atto che il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che: *"1. All'articolo 3 del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente" e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "5-sexies. 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.";*

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (*... il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ...omissis ... Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato ... Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi);*

- deliberazione 71/2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita: *“la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all’ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell’applicazione del citato comma 557”*;
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita *“Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest’ultima nell’esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014.”*;

Rilevato che l’art. 33, comma 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, comma 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 dall'art. 1, comma 557-quater, L. n. 296/2006;

Dato atto che la circolare esplicativa al suddetto D.M. del 08/06/2020 prevede espressamente che: “Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della Legge n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d.lgs. 118/2011)”;

Richiamate le precedenti deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale in merito al fabbisogno di personale per gli anni 2020/2022, indicate ai punti precedenti;

Preso atto che delle assunzioni previste nel 2020 si è realizzato quanto segue:

ANNO 2020:

assunzione in corso di n. 2 figure di categoria C1 “istruttore amministrativo”;

assunzione in corso di n. 2 figure di categoria C1 “agente di polizia locale”;

Preso atto che il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4, comma 1, del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, può quindi, in base all'art. 5, comma 1, del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per una somma pari a € 216.649,33 (**Allegato 4**);

Preso atto che l'art. 7, comma 1, del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, prevede che “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 bilancio asseverato dall'organo di revisione”;

Preso atto che l'organigramma che viene di seguito riportato aggiornato al 20/10/2020, elaborato sulla base del fabbisogno precedentemente approvato per il triennio 2020/2022, è il seguente:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N posti Vacanti
CAT. B	Operatore	4	2	2
CAT. B3	Collaboratori Prof.li	6	5	1

CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	37	33	4
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	22	18	4
CAT. D3	Funzionari Amm.vi	6	6	0
Totali		75	64	11

Atteso che:

- ai sensi dell'art. art. 6, comma 1, terzo capoverso del D.lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;
- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

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

- E' stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del D.lgs.165/01;
 - d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;
- ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto a:

- a) Elaborare l'organigramma composto dal personale attualmente in servizio sulla base delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pa* emanate dal ministero della pubblica amministrazione del 8 maggio 2018:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti
CAT. B	Operatore	4
CAT. B3	Collaboratori Prof.li	6
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	37
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	22
CAT. D3	Funzionari Amm.vi	6
Totali		75

- b) **Verificato pertanto che** la dotazione del personale in servizio nel 2021 comporta una spesa che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/2013 pari a € 3.282.085,28 (**Allegato 1**);
- c) **Calcolate** le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2021 l'importo pari ad **€ 216.649,33 (triennio base di calcolo 2017/2019; somme derivanti non soggette al limite 2011-2013 – art. 7, comma 1, D.M. del 17.3.2020)**;
- d) **Richiamato** 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, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili *“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. 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", ed inoltre che "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";

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni che comportano il c.d. "scavalco d'eccedenza";
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella Legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni;

Preso atto che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi perché il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che la circolare n. 2/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione esplicitamente esclude dal monitoraggio delle forme di lavoro flessibile: a) le collaborazioni occasionali; b) il patrocinio e la rappresentanza in giudizio dell'amministrazione; c) gli appalti, i contratti e gli incarichi conferiti nell'ambito delle materie regolate dal codice degli appalti pubblici (Decreto Legislativo 163/2006 e successive modificazioni) per lavori, servizi e forniture; d) gli incarichi di docenza;

Preso atto che questo ente ha rispettato 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;

Preso atto che sulla base dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, risulta una spesa nell'anno 2021 per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari ad **€ 67.483,75 (limite anno 2009 € 116.438,26)**;

Dato atto che non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente e non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazioni dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

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

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - CAT. B3	Assunzioni tramite ricorso alle procedure di stabilizzazione o di avviamento al lavoro, con utilizzo graduatoria propria o di altro Ente o bando di concorso e previo espletamento della procedura di mobilità prevista dalla Legge vigente	148.085,55 € (non soggetti a limiti 2011/2013 ai sensi art. 7, comma 1, D.M.)
	2 ISTRUTTORI DIRETTIVI PL - CAT. D		
	1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO UFFICIO TRIBUTI - CAT. D		
	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO Personale - CAT.D		
	1 OPERAIO - CAT. B1 (Da Maggio 2021)		
2022		Non rilevando nessun collocamento a riposo obbligatorio e non avendo notizia di pensionamenti anticipati certi non si prevede nessuna procedura assunzionale nel corso dell'anno 2022	
2023	1 COLLABORATORE - CAT. B1 (part time 94,44%)	Assunzione tramite ricorso alle procedure di stabilizzazione o di avviamento al lavoro previo espletamento della procedura di mobilità prevista dalla Legge vigente.	25.792,76 € (non soggetti a limiti 2011/2013)

A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	2 Contratti a termine categoria B1 per operatori (di cui, 1 operaio, fino ad aprile 2021) 1 Contratto a termine categoria B3 per collaboratore amm.vo per n. 6 mesi	art. 1, comma 557, della Legge 30/12/2004 n. 311 nel rispetto del limite 2009	50.822,30 €
2022	1 Contratti a termine categoria B1 per operatori	art. 1, comma 557, della Legge 30/12/2004 n. 311 nel rispetto del limite 2009	27.311,34 €

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

ELABORATA la dotazione organica teorica numerica per il 2021 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021:

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

CAT. B	Operatore	4	2	2
CAT. B3	Collaboratori Prof.li	6	5	1
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	37	33	4
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	22	18	4
CAT. D3	Funzionari Amm.vi	6	6	0
Totali		75	64	11

Elaborata la dotazione organica finanziaria composta dal personale in servizio a partire dal 1 Gennaio 2021 e dalle assunzioni previste per il 2021 (**Allegato 1**) che comporta una spesa pari ad € **3.160.150,14** di cui € **2.730.045,81** soggetta al limite 2011-2013, e € **195.625,60** per assunzioni effettuate in corso d'anno a tempo indeterminato e determinato (queste ultime ai sensi dei recenti pareri della CdC Lombardia) fuori dal limite;

Elaborata la dotazione organica finanziaria composta dal personale in servizio nel 2022 (**Allegato 2**) che comporterà una spesa pari ad € **3.145.801,75** di cui € **2.720.884,53** soggetta al limite 2011-2013, e € **0** per assunzioni a tempo indeterminato fuori dal limite effettuate in corso d'anno;

Elaborata la dotazione organica finanziaria composta dal personale in servizio nel 2022 (**Allegato 3**) che comporterà una spesa pari ad € **3.171.594,51** di cui € **2.720.884,53** soggetta al limite 2011-2013, e € **216.231,25** per assunzioni a tempo indeterminato e indeterminato complessive nel corso del triennio;

Definiti pertanto gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

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

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (Verbale n. 69 del 22.10.2020);

Accertato come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41, comma 2, D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006) con delibera richiamata ai punti precedenti;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2019;
- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31 marzo;
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2021, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2021/2023, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011/2013;

Preso atto che ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 153, comma 5, del D.lgs. n. 267/2000 sulla proposta sottoposta alla Giunta Comunale per la presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- il Responsabile del Settore Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica;
- il Responsabile del Settore Economico/Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

1. di recepire le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;
2. di prendere atto dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile (**Allegato 4**), del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2021, 2022 e 2023, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4, comma 1;
3. di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei responsabili dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo

flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;

4. di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2021, 2022 e 2023:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - CAT. B3	Assunzioni tramite ricorso alle procedure di stabilizzazione o di avviamento al lavoro, con utilizzo graduatoria propria o di altro Ente o bando di concorso e previo espletamento della procedura di mobilità prevista dalla Legge vigente	148.085,55 € (non soggetti a limiti 2011/2013 ai sensi art. 7, comma 1, D.M.)
	2 ISTRUTTORI DIRETTIVI PL - CAT. D		
	1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO UFFICIO TRIBUTI CAT.D		
	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZIO Personale CAT.D		
	1 OPERAIO - CAT. B1 (da Maggio 2021)		
2022		Non rilevando nessun collocamento a riposo obbligatorio e non avendo notizia di pensionamenti anticipati certi non si prevede nessuna procedura assunzionale nel corso dell'anno 2022	
2023	1 COLLABORATORE - CAT. B1 (part time 94,44%)	Assunzione tramite ricorso alle procedure di stabilizzazione o di avviamento al lavoro previo espletamento della procedura di mobilità prevista dalla Legge vigente.	€ 25.792,76 (non soggetti a limiti 2011/2013)

A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	2 Contratti a termine categoria B1 per operatori (di cui, 1 operaio, fino ad Aprile 2021)	art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004 n. 311 nel rispetto del limite 2009	50.822,30 €
	1 Contratto a termine categoria B3 per collaboratore amm.vo per n. 6 mesi		
2022	1 Contratti a termine categoria B1 per operatori	art. 1, comma 557, della Legge 30/12/2004 n. 311 nel rispetto del limite 2009	27.311,34 €

5. di prendere atto che, come indicato in premessa 4 dipendenti categoria C1, vengono assunti coerentemente con i PTFP precedentemente adottati facendo ricorso alla capacità assunzionale

dell'ente, calcolata secondo il sistema previgente al D.M. 17 marzo 2020, per un costo totale annuale di 125.597,97;

6. di autorizzare per il triennio in esame le assunzioni a tempo indeterminato indicate in premessa nel rispetto del limite di spesa definito dal D.M. succitato;
7. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e pertanto che la spesa 2021 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale sopra richiamata, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557, e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., e dall'art. 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020 (spesa potenziale massima);
8. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione a modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
9. di dare atto che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e della Sezione del DUP ad essi dedicata e di disporre pertanto l'inserimento in sede di formazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 - bilancio pluriennale per il triennio 2021/2023 e della nota di aggiornamento del DUP da presentare al Consiglio Comunale;
10. di prendere atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2021 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6, 1° comma, del D.lgs. 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
11. di dare atto inoltre che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei relativi capitoli destinati alla spesa di personale da iscrivere nel bilancio di previsione per il triennio 2021/2023;
12. di informare della presente programmazione, le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.;
13. di demandare al Responsabile del Servizio affari generali e Finanziario, ciascuno per quanto di competenza, per gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
14. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all'art. 60 del D.lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione;
15. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
16. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
17. di dichiarare la deliberazione, con separata favorevole unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito all'adozione degli atti necessari e conseguenti alle procedure di reclutamento programmate.



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

Proposta di deliberazione G.C. ad oggetto:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 23.10.2020

IL RESPONSABILE

Maria Beatrice COLOMBA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Parere attestante la regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Il sottoscritto, in qualità di SEGRETARIO GENERALE, ai sensi dell'art. 49 comma 1, e 147 bis comma 1, del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 23.10.2020

SEGRETARIO GENERALE

Dott. Claudio MICHELONE

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 133 del 23/10/2020

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

Mirella CERINI

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Claudio MICHELONE

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Spese per il personale		ALLEGATO 1	
COMUNE DI CASTELLANZA (VA)			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2021/ (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	2.970.527,91 €
di cui:	Ributizioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		2.302.440,47 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		627.913,08 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		30.202,36 €
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		5.000,00 €
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso (non contabilizzati perché partite di giro)		
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		4.972,00 €	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. spese per collaborazioni occasionali, rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	
5	Irap	+	187.672,04 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			3.158.199,94 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	1.950,20 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			3.160.150,14 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2021 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	94.154,68
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)/spese rimborsate per segreteria convenzionata	-	44.095,45
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	26.907,27
10	Spese per formazione del personale	-	3.517,00
11	Rimborsi per missioni	-	1.455,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	564,70
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	1.385,50
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI.	-	24.745,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	2.907,79
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	25.751,74
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	7.774,68
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	1.219,92
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Somme per nuove assunzioni 2021 prevista in base al nuovo DM assunzioni dal 22 maggio 2020	-	195.625,60
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			430.104,34 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			2.730.045,81 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			3.282.085,28
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			116.438,26

LIMITE DA DM (2017/2019): € 216.649,33

Spese per il personale		ALLEGATO 2	
COMUNE DI CASTELLANZA (VA)			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022/ (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	2.957.077,53 €
di cui:	Ributizioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		2.291.875,59 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		625.027,59 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		30.202,36 €
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		5.000,00 €
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso (non contabilizzati perché partite di giro)		
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		4.972,00 €	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. spese per collaborazioni occasionali, rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	
5	Irap	+	186.774,02 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			3.143.851,55 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	1.950,20 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			3.145.801,75 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	94.154,68
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)/spese rimborsate per segreteria convenzionata	-	44.095,45
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	26.907,27
10	Spese per formazione del personale	-	3.517,00
11	Rimborsi per missioni	-	1.455,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	564,70
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	1.385,50
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI.	-	24.745,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	2.907,79
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	25.751,74
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	7.774,68
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	1.219,92
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Somme per nuove assunzioni 2021 prevista in base al nuovo DM assunzioni dal 22 maggio 2020	-	190.438,49
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			424.917,22 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			2.720.884,53 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			3.282.085,28
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			116.438,26

LIMITE DA DM (2017/2019): € 216.649,33

Spese per il personale		ALLEGATO 3	
COMUNE DI CASTELLANZA (VA)			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2023/ (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	2.981.256,22 €
di cui:	Ributazioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		2.310.864,63 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		630.217,24 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		30.202,36 €
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		5.000,00 €
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso (non contabilizzati perché partite di giro)		
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		4.972,00 €	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. spese per collaborazioni occasionali, rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	
5	Irap	+	188.388,09 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			3.169.644,31 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	1.950,20 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			3.171.594,51 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	94.154,68
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)/spese rimborsate per segreteria convenzionata	-	44.095,45
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	26.907,27
10	Spese per formazione del personale	-	3.517,00
11	Rimborsi per missioni	-	1.455,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	564,70
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	1.385,50
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI.	-	24.745,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	2.907,79
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	25.751,74
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	7.774,68
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	1.219,92
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Somme per nuove assunzioni 2021 prevista in base al nuovo DM assunzioni dal 22 maggio 2020	-	216.231,25
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			450.709,98 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			2.720.884,53 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			3.282.085,28
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			116.438,26

LIMITE DA DM
(2017/2019): €
216.649,33

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio) **2.972.249,94 €**

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) **13.158.982,25 €**
 INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) **12.205.262,99 €**
 INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) **11.936.985,37 €**
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA **12.433.743,54 €**

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio) **623.005,51 €**
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE **11.810.738,03 €**

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI **25,17%**
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO **27,00%**

IMPORTO TEORICO DELLA SPESA TOTALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO **3.188.899,27 €**

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM **SI**

-	-
---	---

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio) **3.009.359,95 €**

	2020	2021	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	270.842,40 €	481.497,59 €	571.778,39 €	631.965,59 €	662.059,19 €
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".	3.243.092,34 €	3.453.747,53 €	3.544.028,33 €	3.604.215,53 €	3.634.309,13 €
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	NO	NO	NO	NO	NO
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI	216.649,33 €	216.649,33 €	216.649,33 €	216.649,33 €	216.649,33 €

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)
 NB: 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.

**COMUNE DI CASTELLANZA
(Provincia di Varese)**

VERBALE N.69 DEL 22/10/2020

Oggetto: **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 E E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *"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:*
 - 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";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze

funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale in oggetto;

Rilevato che:

- che i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;
- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione);
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che:

- l'Ente ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP
- **la media triennio 2011-2012-2013 è pari ad € 3.282.085,28**
- **l'elaborazione della dotazione del personale per l'anno 2021 comporta una spesa di euro 3.160.150,14, euro 3.145.801,75 per l'anno 2022 ed euro 3.171.594,51 per l'anno 2023**
- Che l'Ente si colloca al di sotto della soglia massima di cui alla tabella 1 art. 4 c.1 DM 17/03/2020
- Che la capacità assunzionale è calcolata in euro 216.649,33
- L'adozione del Piano della Performance
- L'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2018-2020

Rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni come da tabella della bozza di delibera di giunta per un totale di :
 - anno 2021: n. 1 cat. B3 + n. 4 cat. D (di cui due figure in sostituzione) + n.1 cat. B1 euro **181.275,92**

- anno 2021 tempo determinato: n. 2 cat. B1 + n.1 cat. B3 euro 50.822,30
- anno 2022: non sono rilevati collocamenti a riposo e/o pensionamenti anticipati certi
- anno 2022 tempo determinato: n.1 cat. B1 euro 27.311,34
- anno 2023; n.1 cat. B part time euro 25.792,76

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Ritenuto altresì che

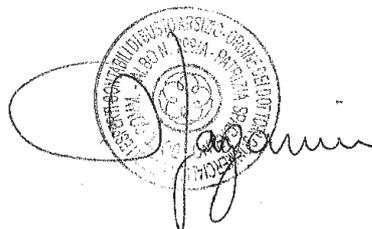
Non sia richiesta l'asseverazione circa il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio visto che non è previsto un incremento della spesa del personale

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto *“Programmazione triennale del fabbisogno personale 2021/2023 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale”*.

L'organo di revisione economico-finanziaria
Dott.ssa Patrizia Spagarino

A circular official stamp of the Organismo di Revisione Economico-Finanziaria is visible. The stamp contains the text "ORGANISMO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA" around the perimeter and "PATRIZIA SPAGARINO" in the center. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.