



COMUNE DI CODEVILLA

PROVINCIA DI PV

GIUNTA COMUNALE VERBALE DI DELIBERAZIONE N.11

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023 E PIANO OCCUPAZIONALE 2021. RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN ECCEDEXZA O IN SOVRANNUMERO

L'anno **duemilaventuno** addì **diciotto** del mese di **gennaio** alle ore **diciannove** e minuti **dieci** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome | Presente |
|------------------------------------|----------|
| 1. Dapiaggi Marco Pietro - Sindaco | Sì |
| 2. Cristiani Giovanni - Assessore | Sì |
| 3. Tamburelli Ombretta - Assessore | Sì |
| Totale Presenti: | 3 |
| Totale Assenti: | 0 |

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Genco Dott. Giovanni** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. **Dapiaggi Marco Pietro** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023 E PIANO OCCUPAZIONALE 2021. RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN ECCEDEZZA O IN SOVRANNUMERO

PREMESSO CHE la presente seduta si svolge ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 e delle disposizioni organizzative per lo svolgimento delle sedute della giunta comunale (organi collegiali) a causa dell'emergenza coronavirus covid-19 adottate con Decreto Sindacale n. 3/2020 in data 26.03.2020. In particolare sono collegati:

Il Sindaco – Dapiaggi Marco Pietro, presso la sede Municipale;

L'Assessore –Vicesindaco – Cristiani Giovanni presso la sede Municipale;

L'Assessore –Tamburelli Ombretta, presso la sede Municipale;

Il Segretario Comunale –Dott. Giovanni GENCO, in modalità telematica a distanza;

La presenza dei componenti viene attestata dal Presidente e dal Segretario Comunale attraverso il sistema telematico adottato;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Giunta comunale n. 21 del 27.02.2020 è stata adottata la programmazione del fabbisogno del personale - triennio 2020/2022;
- con delibera di Consiglio comunale n. 05 in data 03.06.2020 esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con deliebra di Consiglio Comunale n. 06 in data 03.06.2020 esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;

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

Visto l'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, che recita:

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della

medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

- l'art. 22, c. 1, D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...)

comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"; Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997,*

n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

– l'art. 89, c. 5, D. Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

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

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

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

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

- *alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;*

- *strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come*

corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e

fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere

aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Codevilla appartiene alla fascia demografica e anagrafica (popolazione al 31.12.2019: n. 956 abitanti);

Rilevato che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 33,50% (A);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Codevilla è pari al 32,20%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 2);

Preso atto, quindi che il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari a € 270.807,59;

Visti i prospetti allegati alla presente deliberazione (All. 1 e All.2)

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno

2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: "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."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557

e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

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

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Dato atto in particolare che, in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno 2020/2022 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Ritenuto quindi di approvare il piano occupazionale 2021-2023, predisposto sul base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta nell'allegato alla presente deliberazione;

TENUTO CONTO quindi che:

allo stato attuale della normativa per gli anni 2021/2022/2023 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate e perciò nel 2021 la capacità assunzionale è quella relativa alle cessazioni dell'anno 2020 e dell'anno 2021 e i resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni degli anni 2019,2018, 2017, 2016 e 2015;

RISCONTRATO che l'Ente rispetta il vincolo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 che è di € 218.556,63 (importo al netto delle voci escluse);

TENUTO CONTO inoltre dell'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e s.m.i. che, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato o per il cosiddetto lavoro accessorio, alla luce del l'art. 11 c. 4bis del DL 90/2014 è pari al 100% della spesa sostenuta per tali finalità nell'anno 2009 ovvero nel triennio 2007/2009;

ATTESO che questo Comune, ha come parametro storico per detta tipologia di spesa di personale a tempo determinato € 42.368,20;

CONSIDERATO che:

- non vi sono eccedenze di personale o situazioni in soprannumero a sensi dell'art. 33 del DLGS 165/2001;
- è stato approvato con delibera G.C. n. 6 del 18/01/2021, esecutiva a termini di legge, il Piano triennale di azioni positive (2021/2023) in tema di pari opportunità (art. 48 del DLGS 198/2006);
- l'art. 27 c. 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione crediti determina il divieto di assunzioni;
- rispetta quanto disposto dal DLGS 231/2002 relativamente all'indicatore dei pagamenti dell'anno 2019
- L'ente non versa in condizioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del DLGS 267/2000;

PRESO ATTO che a sensi delle linee di indirizzo di cui al DPCM 8/5/2018 la programmazione del fabbisogno di personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione e perciò la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e questo Ente ritiene di confermare la dotazione organica vigente;

VISTO che nell'anno 2021 risulta necessario per il funzionamento dell'ente prevedere il seguente piano occupazionale:

a) tempo indeterminato:

- sostituzione n° 1 operaio cat B3 cessato dal servizio in data 30/04/2020; nelle more delle procedure concorsuali l'ente potrà attivare forme di lavoro flessibile;

b) tempo determinato:

- conferma fino al 31/12/2021 del funzionario responsabile dell'Ufficio Tecnico con forme di impiego a tempo determinato, compreso utilizzo condiviso comma 557, art. 1, L. 311/2004 o convenzione con altri enti per 12 ore settimanali;
- conferma rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per l'Ufficio Tecnico – urbanistica – impiegato cat C per l'anno 2021 per massimo 10 ore settimanali;
- conferma rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per il Servizio Cultura – addetto alla pinacoteca - impiegato cat C per l'anno 2021 per massimo 4 ore settimanali;
- attivazione rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per il Servizio Finanziario - impiegato cat C per l'anno 2021 per massimo 4 ore settimanali;
- conferma forma di lavoro flessibile (contratto di somministrazione lavoro), a supporto degli Uffici comunali collaboratore amministrativo – cat. B3, per l'anno 2021 per 18 ore settimanali;

PRECISATO che per gli anni 2022 e 2023 è previsto il mantenimento dei livelli occupazionali anno 2021.

RIBADITO che questo Comune non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO altresì che il concetto della dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze in merito all'erogazione dei servizi, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RICHIAMATI il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, il CCNFL sottoscritto il 21/05/2018;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti a sensi dell'art. 19 c. 8 della L. 448/2001, n. 2 del 18/02/2020;

ACQUISITI i pareri previsti dall'art. 49 e 147 bis del D.Lgs 267 del 18/8/2000;

CON voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di dare atto della ricognizione di cui al c. 1 dell'art. 33 del DLGS 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, c. 1, della L. 183/2011 nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
3. Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021/2023, nonché il Piano Occupazionale 2021, come segue:
 - Anno 2020:
 - a) tempo indeterminato:
 - sostituzione n° 1 operaio cat B3 cessato dal servizio in data 30/04/2020; nelle more delle procedure concorsuali l'ente potrà attivare forme di lavoro flessibile;
 - b) tempo determinato:
 - conferma fino al 31/12/2021 del funzionario responsabile dell'Ufficio Tecnico con forme di impiego a tempo determinato, compreso utilizzo condiviso comma 557, art. 1, L. 311/2004 o convenzione con altri enti per 12 ore settimanali;
 - conferma rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per l'Ufficio Tecnico – urbanistica – impiegato cat C per l'anno 2021 per massimo 10 ore settimanali;
 - conferma rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per il Servizio Cultura – addetto alla pinacoteca - impiegato cat C per l'anno 2021 per massimo 4 ore settimanali;
 - attivazione rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per il Servizio Finanziario - impiegato cat C per l'anno 2021 per massimo 4 ore settimanali;

conferma forma di lavoro flessibile (contratto di somministrazione lavoro), a supporto degli Uffici comunali collaboratore amministrativo – cat. B3, per l'anno 2021 per 18 ore settimanali;

PRECISATO che per gli anni 2022 e 2023 è previsto il mantenimento dei livelli occupazionali anno 2021.

- Anno 2022:
 - mantenimento dei livelli occupazionali 2021 con sostituzione di eventuale personale a tempo indeterminato o determinato cessato;

- Anno 2023:
 - mantenimento dei livelli occupazionali 2022 con sostituzione di eventuale personale a tempo indeterminato o determinato cessato;

4. **DI CONFERMARE** la Dotazione Organica vigente;

5. **DI DARE** atto che il programma assunzionale predetto sarà realizzato nel rispetto sia dei vincoli di contenimento delle spese di personale e delle varie normative in materia vigenti per le assunzioni;

6. **DI PRECISARE** che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze dell'Ente, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno a garanzia della miglior efficacia ed efficienza dei servizi comunali, che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

7. Di dare atto che la presente deliberazione risulta essere allegata agli atti di programmazione nella sezione del DUP ad essi dedicata;

Successivamente la presente deliberazione viene dichiarata, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi art.134 D.Lgvo 267/2000.



COMUNE DI CODEVILLA

PROVINCIA DI PAVIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023 E PIANO OCCUPAZIONALE 2021. RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN ECCEDENZA O IN SOVRANNUMERO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Codevilla, lì 18/01/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to : Sinigaglia Rag. Giovanna

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 comma 1 e 147 bis del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Codevilla, lì 18/01/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to : Sinigaglia Rag. Giovanna

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to : Dott. Dapiaggi Marco Pietro

Il Segretario Comunale
F.to : Genco Dott. Giovanni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

n. 53 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 29-gen-2021 al 13-feb-2021 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Codevilla, li 29-gen-2021

Il Segretario Comunale
F.to : Genco Dott. Giovanni

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

divenuta esecutiva in data 18-gen-2021

Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)

Codevilla, li 29-gen-2021

Il Segretario Comunale
F.to : Genco Dott. Giovanni

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

li, _____

Il Segretario Comunale
Genco Dott. Giovanni