



**COMUNE DI OZZERO**  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Codice Ente 10081	Protocollo N.
<b>DELIBERAZIONE N. 23</b> in data <b>24.02.2021</b> Soggetta invio capogruppo <input type="checkbox"/>	

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2000 REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.-APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023**

L'anno **DUEMILA** addì **VENTIQUATTRO** del mese di febbraio alle ore **18:45** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

VILLANI GUGLIELMO	Presente
MALVEZZI VITTORIO ETTORE	Presente
INVERNIZZI PIETRO	Presente

Totale presenti: **3**

Totale assenti: **0**

Assiste il Segretario Comunale, **DOTT. PEPE PAOLO**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, ING. **VILLANI GUGLIELMO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso che:**

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

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

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 23/09/2020 con la quale è stata approvata la proposta di Documento Unico di Programmazione per il periodo 2021 – 2023;

**Ritenuto** che sia opportuno procedere alla programmazione dei fabbisogni 2021/2023, alla luce delle norme in materia di capacità assunzionale dei comuni.

**Atteso che** è necessario individuare e parzialmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile;
- D) effettuazione di progressioni verticali.

Richiamato l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che: *“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 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'.*

Ribadito che le previsioni dei decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi:

- 1) Che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) Che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) Che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
  - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;
  - i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
  - i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;
- 4) Che l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;
- 5) Che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

## **A) Contenimento della spesa di personale**

### **A1. Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e	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
------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

557- <i>quater</i> , della legge 27 dicembre 2006, n. 296	riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
-----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a **€ 425.103,81**:

<b>SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006</b>			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	<b>VALORE MEDIO TRIENNIO</b>
€ 415.824,72	€ 430.975,43	€ 428.511,27	<b>€ 425.103,81</b>

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone 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”*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto.

## B) Capacità assunzionali

### B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies*, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo DM 17/03/2020.

## B2. Verifica situazione dell'Ente

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2017, 2018 e 2019 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2019 per la spesa, come da prospetto di calcolo Allegato A) alla presente Deliberazione, che:

- 1) Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,40%**
- 2) Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- 3) Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2021/2023, con riferimento all'annualità 2021, di **Euro 76.924,11**;
- 4) NON ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del richiamato decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, del ridetto decreto;
- 5) il Comune dispone altresì di Euro 28.580,71 per resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata. Alla luce della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando il d.m., nonché attesa l'applicazione diretta della Tabella 1 del decreto che non ne prevede l'utilizzo, essi non vengono applicati e restano accantonati, in caso di futuri possibili utilizzi, fino all'anno 2024.

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023:

### CESSAZIONI PREVISTE:

#### anno 2021:

- **n. 1** Istruttore direttivo contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, assegnato al Servizio Finanziario a far data dal 01/03/2021 (in servizio fino al 28/02/2021);

### ASSUNZIONI PREVISTE:

#### anno 2021:

- **n. 1** Istruttore direttivo amministrativo-contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Servizio Finanziario, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;
- **n. 1** Istruttore direttivo amministrativo-contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Servizio Amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;

Considerato che la somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime ammonta ad Euro € **62.194,76** più una quota per trattamento accessorio pari a € **6.832,44** in quanto si avrà un aumento nella dotazione organica di n. 1 unità di personale per un totale complessivo di € **69.027,20**.

E considerato inoltre che, ai fini del calcolo della capacità assunzionale rilevano le cessazioni avvenute nell'anno 2019 e le assunzioni avvenute nel corso dell'esercizio 2020:

#### **CESSAZIONI GIA' AVVENUTE:**

##### **anno 2019:**

- **n. 1** Istruttore amministrativo cat. C a tempo pieno e indeterminato, assegnato al Servizio Finanziario a far data dal 01/11/2019 (in servizio fino al 31/10/2019) il cui costo compreso nella determinazione della spesa di personale 2019 è di € 23.817,28 (costo da CCNL 2016/18 cat. C)

#### **ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE:**

##### **anno 2020:**

- **n. 1** Agente di polizia locale cat. C a tempo pieno e indeterminato, assegnato al Servizio convenzionato di Polizia Locale per un costo complessivo di € 28.580,71 (costo da CCNL 2016/18 cat. C)

Rilevato che, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

**SPESA DI PERSONALE 2019 Euro 345.763,10 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 76.924,11 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 422.687,21**

SPESA DI PERSONALE 2019	<b>Euro 345.763,10</b>
- CESSAZIONE ANNO 2019	<b>Euro 23.817,28</b>
+ ASSUNZIONE ANNO 2020	<b>Euro 28.580,71</b>
+ ASSUNZIONE N. 2 CAT. D ANNO 2021	<b>Euro 62.194,76</b>
+ AUMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO	<b>Euro 6.832,44</b>
	<b>= Euro 419.553,73</b>

**TOTALE Euro 419.553,73 ≤ Euro 422.687,21 LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE**

Atteso che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

Ritenuto, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

##### **anno 2022:**

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

## anno 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

## C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "*Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente*";

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

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

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

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

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

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

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;

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

Dato atto che la spesa per lavoro flessibile dell'anno 2009 ammonta ad € 638,88, pertanto è possibile una spesa per tale tipologia di impiego entro i predetti limiti e che, in ogni caso, al momento non sono previste assunzioni di personale attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2021.

## **D) Progressioni verticali**

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

**Preso**, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, dovrà trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale.

**Dato atto** che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni:

- **non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente.**

**Dato atto** che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/219 e s.m.i.;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 24/02/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione, dando atto che non si rileva alcuna eccedenza di personale come da relazioni dei Responsabili dei servizi;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di

*programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;*

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

**Atteso che** il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con Verbale n. 4 del 24/02/2021;

**Visto** il d.lgs.267/2000;

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

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

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

**Visto** il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con voti unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano,

## **DELIBERA**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019, e s.m.i., nonché del relativo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, dando atto che non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente e prevedendo le assunzioni seguenti:

### **anno 2021:**

- **n. 1** Istruttore direttivo amministrativo-contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Servizio Finanziario, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;
- **n. 1** Istruttore direttivo amministrativo-contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Servizio Amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;

### **anno 2022:**

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

**anno 2023:**

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

3. Di dare atto che al momento non sono previste assunzioni di personale attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2021.

4. Di rilevare, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Ozzero ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";

- lo spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni, a incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, in applicazione della Tabella 1 dell'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad **Euro 76.924,11**, dettagliati nell'Allegato A), costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

- la somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime, ammonta ad **Euro 69.027,20**;

- tenuto conto delle assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti (anche in considerazione delle cessazioni avvenute nell'anno 2019 e delle assunzioni intercorse nell'esercizio 2020), nei seguenti valori:

**SPESA DI PERSONALE 2019 Euro 345.763,10 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 76.924,11 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 422.687,21**

SPESA DI PERSONALE 2019	<b>Euro 345.763,10</b>
- CESSAZIONE ANNO 2019	<b>Euro 23.817,28</b>
+ ASSUNZIONE ANNO 2020	<b>Euro 28.580,71</b>
+ ASSUNZIONE N. 2 CAT. D ANNO 2021	<b>Euro 62.194,76</b>
+ AUMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO	<b>Euro 6.832,44</b>
	<b>= Euro 419.553,73</b>

**TOTALE Euro 419.553,73 ≤ Euro 422.687,21 LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE**

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

5. le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad **Euro 425.103,81**;

- l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone 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"* e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2 del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto;

6. Di dare atto che la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come dal prospetto Allegato B), anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;

7. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio pluriennale 2021-2023 in fase di approvazione.

8. Di dare atto che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con Verbale n. 4 del 24/02/2021;

9. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

10. Di provvedere ad informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere;

Visto l'art. 134, quarto comma, D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.

**COMUNE DI OZZERO**

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. \_\_\_\_ in data \_\_/\_\_/\_\_

**ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1**

<b>FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1</b>	<b>PTFP 21/22/23</b>
Numeratore	345.763,10
Denominatore	1.477.927,31
Percentuale Tabella 1	28,60%
Valore massimo teorico	76.924,11
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>422.687,21</b>

<b>FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2</b>	<b>PTFP 21/22/23</b>
Spese di personale 2018	337.323,89
Percentuale di Tabella 2	29%
Valore massimo teorico	97.823,93
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>435.147,82</b>

<b>Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</b>	<b>28.580,71</b>
--------------------------------------------------	------------------

<b>FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)</b>	
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	365.904,60
<i>di cui resti</i>	28.580,71
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	435.147,82
<i>di cui maggiori spazi</i>	97.823,93
<b>ESITO PREFERENZA TABELLA 2</b>	<b>435.147,82</b>
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	97.823,93

<b>FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2</b>	<b>PTFP 21/22/23</b>
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	<b>76.924,11</b>

<b>FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO</b>	<b>2021</b>
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	345.763,10
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	76.924,11
<b>TOTALE ANNO</b>	<b>422.687,21</b>

---

## COMUNE DI OZZERO

Città Metropolitana di Milano

### Allegato B – DOTAZIONE ORGANICA

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. \_\_\_\_ in data \_\_/\_\_/\_\_

#### DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2021/2023 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 01/01/2021

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2021		2022		2023		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
B1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
C	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-
D	2	-	1	-	2	-	-	-	-	-	3	-
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>		<b>1</b>		<b>2</b>						<b>10</b>	

Comune di Ozzero

Provincia di Milano

Organo di revisione economico-finanziaria

**PARERE IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:**

**RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS 165/2000 – REVISIONE STRUTTURATA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2021-2022-2023**

Il sottoscritto dott. Panza Valentino Arturo, nominato revisore dei conti del Comune di Ozzero (MI) con delibera del Consiglio Comunale n. 47 del 28 dicembre 2020, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 19, comma 8 Legge 448/01, chiamato pertanto ad esprimere un parere in merito alla proposta di delibera della Giunta comunale sopra indicata,

**Esaminata** la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 D.lgs 165/2000 – Revisione strutturata organizzativa dell'ente - Approvazione piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2021/2023;

**Vista** la documentazione acquisita agli atti dell'ufficio ed allegata alla proposta di deliberazione in oggetto indicata;

**Sentiti** i chiarimenti forniti dal responsabile del servizio finanziario

**Premesso** che:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001.
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e che in caso di mancato adempimento 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.*
- l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti

normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

**Dato atto che**, in ossequio alle norme sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

**Considerato** che l'art. 33, comma 2 D.L. 34/2019, entrato in vigore con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M. 17/03/2020, ha introdotto, con decorrenza 20/04/2020, significative novità nelle modalità di calcolo della spesa per il personale dei Comuni prevedendo, un regime derogatorio alle sempre vigenti disposizioni di cui ai commi 557 quater, nonché 562 della Legge n. 296/2006.

**Rilevato** che, con riferimento a quanto sopra è necessario per l'Ente individuare e parzialmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile;
- D) effettuazione di progressioni verticali.

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti come segue:

#### **A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

##### **Normativa**

L'obiettivo di contenimento delle spese di personale è un punto fermo della disciplina vincolistica ispirata al riequilibrio della finanza pubblica. Sulla base di tale vincolo le spese di personale sostenute nell'esercizio di gestione non devono superare l'importo sostenuto nell'arco temporale assunto come riferimento dal legislatore. Il limite da rispettare, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti è costituito dal corrispondente ammontare derivante dalla media 2011/2013 (in modo non scorrevole) sulla base di quanto disposto dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della L. n. 296/2006

##### **Situazione dell'ente**

Preso atto che è stata abrogata la lettera a) all'art 1 comma 557 della L. n. 296/2006, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater L. 296/2006 è pari a € 425.103,81 come risulta dalla tabella sottostante.

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006			
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Valore medio
€ 415.824,72	€ 430.975,43	€ 428.511,27	<b>425.103,81</b>

**B) CAPACITÀ ASSUNZIONALI****Normativa**

Al fine di individuare le capacità assunzionali dell'ente si richiamano:

- Art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 che prevede, a decorrere dal 2018, la possibilità di assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- Art. 3 comma 5-sexies D.L. 470/2014 prevede per il triennio 2019-2021 che 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.
- l'art. 33, comma 2 D.L. 34/2019, entrato in vigore con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M. 17/03/2020. A decorrere dal 20/04/2020 è stato previsto che le assunzioni di personale a tempo indeterminato dei Comuni sono subordinate:
  - o all'adozione e alla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale;
  - o al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
  - o 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

A seguito di intesa intervenuta in sede di Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 per specificare i meccanismi applicativi previsti dal comma 2 dell'art. 33 veniva adottato il Decreto attuativo che individua i valori soglia, per fasce demografiche, sulla base delle quali determinare le capacità assunzionali dei Comuni.

In sostanza le nuove previsioni dei decreti in esame prevedono che:

- il valore soglia del rapporto del personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti non deve essere superiore alle percentuali determinate dalla Tabella 1 del D.M. attuativo che per i comuni con una popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti è pari al 28,6%;
- i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate non superiore al valore soglia;
- in via transitoria, fino al 31/12/2024, i Comuni seppur al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati in Tabella 2 del medesimo Decreto e che per i Comuni con una popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti è del 23% per il 2020, 29% per il 2021, 33% per il 2022, 34% per il 2023, 35% per il 2024;
- per il periodo 2020-2024 i Comuni possano utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti fermo restando il limite di cui alla Tabella 1;
- i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia individuati dalla Tabella 3 del più volte citato D.M. adottano un percorso di graduale riduzione annuale fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Tale valore per i Comuni con una popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti è del 32,6%. Laddove tale obiettivo non sia raggiunto, l'Ente applicherà un turnover ridotto del 30% fino al conseguimento del valore soglia anzidetto.

Va evidenziato che l'art. 7 comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020 dispone che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto degli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della L 296/2006.

**Situazione dell'Ente**

<b>Spese personale dipendente (come da rendiconto 2019)</b>		€ 345.763,10	(A)
<b>Entrate Correnti al netto del FCDE</b>			
<b>2019</b>	€ 1.636.837,73		
<b>2018</b>	€ 1.887.690,27		
<b>2017</b>	€ 1.657.788,87		
<b>- FCDE iniziale</b>	€ - 249.511,65		
<b>Media delle Entrate del triennio al netto del FCDE</b>		€ 1.477.927,31	(B)
<b>Rapporto percentuale tra spese ed entrate</b>		23,40%	(A/B)
<b>Valore soglia delle spese personale rispetto alla media delle entrate – Tabella 1 D.M. attuativo</b>		28,60%	(C)
<b>Valore massimo teorico spese personale (B*C)</b>		€ 422.687,21	(D)
<b>Margine per capacità assunzionale</b>		€ 76.924,11	(D-A)

Sulla base della documentazione raccolta e di quanto esposto nella tabella, il Comune si colloca al di sotto della soglia prevista dalla Tabella 1 del D.M. attuativo, disponendo di un margine di capacità occupazionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2021/2023, con riferimento all'annualità 2021 di € 76.924,11.

Il Comune dispone altresì di € 28.580,71 per resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che in via prudenziale non vengono applicati e restano accantonati, in caso di futuri possibili utilizzi, fino all'anno 2024.

Visto l'art. 3 comma 5-sexies D.L. 470/2014 si considerano, ai fini della determinazione delle capacità occupazionale:

**Cessazioni previste anno 2021:**

- n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, assegnato al Servizio Finanziario a far data dal 01/03/2021 (in servizio fino al 28/02/2021);

**Assunzioni previste anno 2021:**

- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo-contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Servizio Finanziario, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;
- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo-contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Servizio Amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;

La somma necessaria all'effettuazione delle assunzioni programmate nel presente atto, computata in ragione d'anno per verificarne la sostenibilità finanziaria a regime ammonta ad Euro € 62.194,76 più una quota per trattamento accessorio pari a € 6.832,44 in quanto si avrà un aumento nella dotazione organica di n. 1 unità di personale per un totale complessivo di € 69.027,20.

**Cessazioni già avvenute nell'anno 2019:**

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C a tempo pieno e indeterminato, assegnato al Servizio Finanziario a far data dal 01/11/2019 (in servizio fino al 31/10/2019) il cui costo compreso nella determinazione della spesa di personale 2019 è di € 23.817,28 (costo da CCNL 2016/18 cat. C)

**Assunzioni già effettuate nell'anno 2020**

- n. 1 Agente di polizia locale cat. C a tempo pieno e indeterminato, assegnato al Servizio convenzionato di Polizia Locale per un costo complessivo di € 28.580,71 (costo da CCNL 2016/18 cat. C)

Rilevato che, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

Spesa personale 2019	€ 345.763,10
Spazio occupazionale Tabella 1 D.M. attuativo	€ 76.924,11
<b>Limite Capacità assunzionale</b>	<b>€ 422.687,21</b>
Spesa personale 2019	€ 345.763,10
- Cessazioni 2019	€ 23.817,28
+ Assunzioni anno 2020	€ 28.580,71
+ Previsione assunzioni 2021	€ 62.194,76
+ Trattamento accessorio	€ 6.832,44
<b>Totale spesa</b>	<b>€ 419.553,73</b>

Sulla base dei valori esposti in tabella si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020.

#### **Anno 2022 e anno 2023**

Viene previsto di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020

#### **C) LAVORO FLESSIBILE**

L'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 ha previsto limiti significativi alle spese delle Pubbliche amministrazioni per il personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, cui devono adeguarsi anche gli Enti locali.

La Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG, pur ritenendo che le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa del personale ha confermato la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 in questo caso ammontano ad € 638,88 e pertanto sarebbe possibile una spesa per tale tipologia entro i predetti limiti.

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

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

In ogni caso, come comunicato, al momento non sono previste assunzioni di personale flessibile nell'anno 2021.

#### **D) PROGRESSIONI VERTICALI**

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

### CONCLUSIONI

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001,

**Richiamato** l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014

**Dato atto** che

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i.;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 24/02/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione, dando atto che non si rileva alcuna eccedenza di personale come da relazioni dei Responsabili dei servizi;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008 in caso di mancato rispetto delle previsioni di legge;

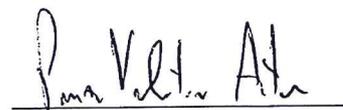
**Visto** il parere di regolarità tecnica e contabile rilasciati dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000.

### **ESPRIME**

Per quanto sopra esposto **PARERE FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 239 del Dlgs 267/2000 relativamente alla congruità, coerenza ed attendibilità della proposta di delibera della Giunta Comunale "Ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 D.lgs 165/2000 – Revisione strutturata organizzativa dell'ente – approvazione piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2021-2022-2023.

Almè, 24 febbraio 2021

Il Revisore Unico



(Dott. Panza Valentino Arturo)

**OGGETTO:** RICOGNIZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2000  
REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.-APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

**P A R E R I P R E V E N T I V I**

**art. 49 - D.Lgs. 267/2000**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere:

favorevole

contrario

Note o motivazioni di parere contrario:

---

in ordine alla REGOLARITA' TECNICA, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.TO BARONI LUIGI GIUSEPPE

---

\*\*\*\*\*

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere:

favorevole

contrario

Note o motivazioni di parere contrario:

---

in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto.

**IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI**

F.TO BARONI LUIGI GIUSEPPE

---

\*\*\*\*\*

**SOTTO IL PROFILO DELLA CONFORMITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

Si esprime parere:

favorevole

contrario

**N o t e o m o t i v a z i o n i d i p a r e r e c o n t r a r i o :**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO DOTT. PEPE PAOLO

---

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**IL SINDACO**  
**F.to VILLANI GUGLIELMO**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. PEPE PAOLO**

---

- 
- Pubblicata all'albo Pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
- Trasmessa in elenco ai capigruppo (in data 15/03/2021 prot. n. 1484.)
- Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n. ....)

Addi, **15/03/2021**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. PEPE PAOLO**

---

La presente copia è conforme all'originale depositato, composto da n. \_\_\_\_\_ facciate.

Addi, 15/03/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**DOTT. Pepe Paolo**

---

---

Il sottoscritto certifica che la suesesa deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addi, .....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to**

---