



COMUNE DI SAVIORE DELL'ADAMELLO

PROVINCIA DI BRESCIA

COPIA

CODICE ENTE 16017

DELIBERAZIONE N° 13 del 15/02/2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

L'anno duemilaventidue, addì quindici del mese di Febbraio alle ore 18:00, presso la sede comunale di Via San Marco 19, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
MORGANI SERENA	Sindaco	SI
BOLDINI MATTEO	Vice Sindaco e Assessore	SI
BONOMELLI ALESSANDRO	Assessore	SI

PRESENTI: 3 ASSENTI: 0

Assiste l'adunanza l'infrascritto il Segretario Comunale Dott. Paolo Scelli il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la dott.ssa Morgani Serena, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 29/12/2020 ad oggetto: "Recepimento della deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 46/2020, ad oggetto: "trasferimento del personale dell'Unione dei Comuni della Valsaviore agli enti aderenti in attuazione della deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 6/2020 e contestuale redistribuzione dei servizi, delle funzioni e delle attività di competenza dell'Unione in capo ai singoli enti aderenti". Presa d'atto della deliberazione di giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 65/2020";

Dato atto che con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 65 del 14.12.2020 ad oggetto "Riparto provvisorio della quota teorica di capacità di Spesa di personale per ciascun ente dell'Unione dei Comuni della Valsaviore, in esecuzione della deliberazione di Giunta dell'unione n. 46 del 12/10/2020", si è disposto che, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla legge 296/2006, commi 557 quater e 562, la spesa di personale sostenuta dall'Unione dei Comuni della Valsaviore nell'anno 2008 è stata pari a Euro 1.474.234,85, costituendo il tetto di spesa di personale ammissibile per legge, essendo l'Unione configurabile quale ente soggetto alle disposizioni di cui dell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006;

Preso atto che tale importo rappresenta la quota teorica di spesa di personale da ripartire tra l'Unione dei Comuni della Valsaviore e i suoi enti aderenti ed in particolare per il Comune di Saviore dell'Adamello vengono assegnate risorse potenziali quale limite di spesa di cui alla legge 296/2006, comma 557 quater di € 231.500,00, nonché una rimanenza finale in capo all'Unione di € 241.300,00, oltre una rimanenza di € 30.324,85 eventualmente da distribuire;

Vista la delibera della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n.26 del 30/04/2021, con la quale è stata ripartita la quota teorica, pro quota per ciascun comune, del tetto di spesa per le assunzioni in regime di lavoro flessibile, ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010;

Vista la propria deliberazione n. 46 del 03/06/2021, ad oggetto: "Preso d'atto della deliberazione n. 26 del 30/04/2021 "riparto della quota teorica di capacità di spesa di personale per ciascun ente dell'Unione dei comuni della Valsaviore, in esecuzione della deliberazione di giunta dell'unione n.46 del 12/10/2020"";

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.

Ritenuto che sia opportuno procedere alla programmazione dei fabbisogni 2022/2024, 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.

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 hanno modificato sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- 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:
 1. 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, 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;
 2. 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;
 3. 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 e calcolata sul dato fisso della spesa di personale registrata nell'anno 2018, che contiene progressivamente l'incremento di spesa potenziale, definendone una possibile espansione calmierata anno per anno;
- 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 *deroga* agli spazi assunzionali determinati secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite complessivo di cui alla Tabella 1.

Rammentato che la Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, deliberazione 55/2020/PAR), ha evidenziato che il computo degli spazi assunzionali di cui sopra deve essere fatto avendo a riferimento sempre il dato contabile più aggiornato, ovvero quello desumibile dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato al momento di avviare le singole procedure assunzionali.

Atteso che, in ragione di quanto espresso al precedente capoverso, la capacità assunzionale dell'ente andrà verificata e aggiornata all'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2021.

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

A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 700.276, così ricostruiti:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1
COMMA 562 DELLA L. 296/2006: Euro 231.500,00

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 di cui sopra.

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 2018, 2019 e 2020 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2020 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 16,28%
- 2) Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in *Tabella 1* è pari al 29,50% e quella prevista in *Tabella 3* è pari al 33,50%;
- 3) Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine *teorico* per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, secondo i valori definiti dalla *Tabella 1*, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni dell'anno 2022 e fino all'approvazione del successivo rendiconto della gestione, di Euro 231.131,81, con individuazione della spesa massima consentita nel rispetto della *soglia* nell'importo totale di Euro 515.870,74;
- 4) Ricorre inoltre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*, calcolato per l'anno 2022 nella misura del 28% di incremento della spesa di personale 2018, per un importo di Euro 285.092,39 + 94.080,49 = Euro 379.172,88;

- 5) Il Comune non dispone di 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, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti sarebbero meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- 6) In conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, a valle dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2020, il parametro determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, c.d. *Tabella 2*, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 379.172,88.
- 7) Tenuto conto che la delibera 125/2020/PAR della Corte conti Lombardia stabilisce che ciascun comune deve valutare come computare i propri dati in modo ragionevole, poiché, nel corso dell'esercizio 2020, l'Ente ha introitato delle somme di natura non ricorrente, delle quali non si prevede la ripetizione nelle annualità successive, legate a trasferimenti per pandemia Covid 19 al titolo 2° e ad arretrati GSE ed Iva commerciale al titolo 3° inerenti l'impianto idroelettrico di Isola, si è ritenuto opportuno apportare prudenzialmente delle rettifiche.

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024:

CESSAZIONI PREVISTE:

Non sono previste cessazioni, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, di personale nel corso delle annualità 2022, 2023 e 2024.

ASSUNZIONI PREVISTE:

anno 2022:

- n. 1 Istruttore direttivo cat. D, da destinare al Settore Tecnico, a tempo pieno e indeterminato da reclutare attraverso procedura concorsuale, previo scorrimento, ove disponibili, di graduatorie di pubblico concorso vigenti e innanzitutto previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001;
- n. 1 Operaio, cat. B, da destinare al Settore Viabilità, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, e, ove non fruttuosamente esperita, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per l'effettuazione di scorrimento delle medesime, ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, attraverso procedura concorsuale pubblica.

Rilevato che, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 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 ANNO 2018 Euro 285.092,39 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 94.080,49 =
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 379.172,88 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2022 Euro 364.795,93

Atteso in particolare che:

1. la programmazione dei fabbisogni, inclusiva della spesa derivante dalle assunzioni a tempo determinato di cui alla successiva sezione C), risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
2. tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
3. i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Ritenuto inoltre, per le annualità successive, di prevedere, salvo future modifiche o integrazioni, le ulteriori azioni assunzionali, che saranno confermate, nel rispetto di vincoli normativi su esaminati, nell'ambito della programmazione del fabbisogno relativa all'annualità di riferimento:

anno 2023 e 2024:

- 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 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:

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

Atteso che per determinare il limite ex art. 9, comma 28, del su richiamato d.l. 78/2010 e ss.mm. e ii, si tiene conto della quota redistribuita dall'Unione dei Comuni della Valsavioire in seguito al reintegro presso i Comuni aderenti del personale dipendente, che ammonta a **Euro 27.722,91**.

Stabilito di effettuare le seguenti assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile per necessità urgenti ed indifferibili e per la proroga di tirocini:

- n. 1 assunzione tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. D, con profilo di istruttore amministrativo direttivo, per un periodo di 1 anno, mediante incarico fuori orario ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 in attesa redistribuzione mansioni personale dipendente;
- n. 1 assunzione tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. C, con profilo di istruttore tecnico, per un periodo di 6 mesi, mediante incarico fuori orario ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 per la copertura di figure professionali attualmente non coperte da personale dipendente ed in attesa in attesa espletamento operazioni di reclutamento dipendente a tempo pieno ed indeterminato;
- proroga di n. 1 tirocinio formativo retribuito, per la durata di 6 mesi tramite il centro per l'impiego;
- proroga di n. 1 tirocinio relativo ad un soggetto a rischio esclusione sociale per la durata di un anno.

Rilevata pertanto la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile ANNO 2009: Euro 27.722,91			
Spesa presunta lavoro flessibile per anno 2022			
Profilo	Categoria	Periodo	Costo presunto
Servizio Segreteria Affari Generali	D	1 anno	14.546,00
Ufficio Tecnico	C	6 mesi	4.000,00
Tirocinio formativo	_____	6 mesi	4.006,00
Tirocinio soggetto rischio esclusione sociale	_____	1 anno	1.502,00
		Costo totale	24.054,00

Considerato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 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 comunicazioni 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 2018;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 15/02/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;
- 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;

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 competente, per quanto attiene la regolarità tecnica dell’atto;

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

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, 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, prevedendo le azioni seguenti:

anno 2022:

- n. 1 Istruttore direttivo cat. D, da destinare al Settore Tecnico, a tempo pieno e indeterminato da reclutare attraverso procedura concorsuale, previo scorrimento, ove disponibili, di graduatorie di pubblico concorso vigenti e innanzitutto previo esperimento dell’obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001;
- n. 1 Operaio, cat. B, da destinare al Settore Viabilità, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, e, ove non fruttuosamente esperita, previo esperimento dell’obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per l’effettuazione di scorrimento delle medesime, ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, attraverso procedura concorsuale pubblica.

anno 2023 e 2024:

- 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 prevedere inoltre le seguenti assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile:

- n. 1 1 assunzione tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. D, con profilo di istruttore amministrativo direttivo, per un periodo di 1 anno, mediante incarico fuori orario ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 in attesa redistribuzione mansioni personale dipendente;
 - n. 1 assunzione tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. C, con profilo di istruttore tecnico, per un periodo di 6 mesi, mediante incarico fuori orario ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 per la copertura di figure professionali attualmente non coperte da personale dipendente ed in attesa in attesa espletamento operazioni di reclutamento dipendente a tempo pieno ed indeterminato
 - proroga di n. 1 tirocinio formativo retribuito, per la durata di 6 mesi tramite il centro per l'impiego;
 - proroga di n. 1 tirocinio relativo ad un soggetto a rischio esclusione sociale per la durata di un anno;
- per un costo complessivo presunto di Euro 24.054,00 e quindi nel rispetto del limite di spesa, ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010 e ss.mm. e ii., che è pari ad Euro 27.722,91;

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

- il Comune di Savio 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 tempo indeterminato, definito quale possibile incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2018, in applicazione della *Tabella 1* dell'articolo 4 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad Euro 94.080,49, dettagliati nell'Allegato A), costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
- tenuto conto delle assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nel consuntivo 2018 e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 285.092,39 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 94.080,49 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 379.172,88 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2022 Euro 364.795,93

- la programmazione dei fabbisogni, inclusiva della spesa derivante dalle assunzioni a tempo determinato di cui alla successiva sezione C), risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

5. Di dare atto, inoltre, che 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 ammonta ad Euro 231.500,00;
- la spesa prevista nell'anno 2022, ai sensi del richiamato comma 557, incluse le assunzioni programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad Euro 218.259,67.

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 e della progressione verticale 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, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del DUP 2022/2024.

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;

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."*

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to Morgani Serena

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Paolo Scelli

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art.125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 18/02/2022 giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Paolo Scelli

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*Art. 32, c. 1, della legge 18.06.2009, n. 69*). **N.51/2022**

Lì, 18/02/2022

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Paolo Scelli

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suesesa deliberazione:

- diverrà esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000).

Lì, 18/02/2022

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Paolo Scelli

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Saviore dell'Adamello, 21/02/2022

Segretario Comunale
Dott. Paolo Scelli



VERBALE N. 6 DEL 28/02/2022
PARERE SULLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2022/2024

Il sottoscritto Dott. Armando Biena, in qualità di Revisore Unico

RICHIAMATI

- l'articolo 39 della legge 449/1997 che introduce lo strumento di programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzato ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'articolo 91 del D.lgs. 267/2000 il quale stabilisce che: *"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"*;
- l'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001, il quale dispone che *"a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;
- l'articolo 33 del D.lgs. 165/2001, il quale prevede l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- gli articoli 5 e 6 del D.lgs. 165/2001;
- l'articolo 1, commi 557 e 557 quater, Legge 296/2006 e s.m.i. relativi ai vincoli in materia di spesa del personale;
- l'articolo 16, comma 1, D.L. 113/2016, convertito con modificazioni nella Legge 160/2016;
- Il Decreto 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il quale sono state definite le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;
- l'art. 33, comma 2, del DL n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 34, comma 2, del DL n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, le fasce demografiche, i



COMUNE DI SAVIORE DELL'ADAMELLO

Provincia di Brescia

Dott. Armando Biena – Revisore dei Conti

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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata DEF 08/06/2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

VISTI

- la proposta di deliberazione della Giunta Comunale con la quale l'Ente intende variare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024;

DATO ATTO

- che l'Ente prevede le seguenti assunzioni:
 - Anno 2022: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore Tecnico e n. 1 Operaio cat. B a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore Viabilità.
 - Anno 2023 e 2024: sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, nei limiti imposti dalla normativa e dalle necessità dell'ente.
- che l'Ente prevede, inoltre, le seguenti assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile:
 - n. 1 assunzione a tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. D, con profilo di istruttore amministrativo direttivo, per un periodo di un 1 anno;
 - n. 1 assunzione a tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. C, con profilo di istruttore tecnico, per un periodo di 6 mesi;
 - proroga di n. 1 tirocinio formativo retribuito, per la durata di 6 mesi tramite il centro per l'impiego;
 - proroga di n. 1 tirocinio relativo ad un soggetto a rischio esclusione sociale per la durata di un anno.

VISTI

- l'art. 48, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000;

VERIFICATO

- il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio;

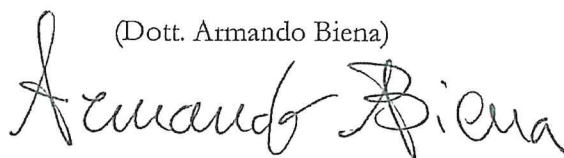
ESPRIME

parere favorevole alla programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 e raccomanda altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'eventuale adozione di correttivi indotti da modifiche alla normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Brescia, 28/02/2022

Il Revisore Unico

(Dott. Armando Biena)



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

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 22/23/24
Numeratore	284.738,93
Denominatore	1.748.714,36
Percentuale Tabella 1	29,50%
Valore massimo teorico	231.131,81
TOTALE TABELLA 1	515.870,74

FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 22/23/24
Spese di personale 2018	285.092,39
Percentuale di Tabella 2	33%
Valore massimo teorico	94.080,49
TOTALE TABELLA 2	379.172,88

Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	-
--	----------

FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)	
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	285.092,39
<i>di cui resti</i>	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	379.172,88
<i>di cui maggiori spazi</i>	94.080,49
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	379.172,88
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	94.080,49

FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 22/23/24
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	94.080,49

FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	2022
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	285.092,39
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	94.080,49
TOTALE ANNO	379.172,88

Allegato B – DOTAZIONE ORGANICA

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 13 in data 15/02/2022

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 01/01/2022

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	-
C	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
D	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-

INSERIRE I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISI PER CATEGORIA: TUTTI I PRESENTI IN SERVIZIO PIU' QUELLI INSERITI IN PROGRAMMAZIONE

VERBALE N. 6 DEL 28/02/2022
PARERE SULLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2022/2024

Il sottoscritto Dott. Armando Biena, in qualità di Revisore Unico

RICHIAMATI

- l'articolo 39 della legge 449/1997 che introduce lo strumento di programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzato ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'articolo 91 del D.lgs. 267/2000 il quale stabilisce che: *“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”*;
- l'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001, il quale dispone che *“a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;
- l'articolo 33 del D.lgs. 165/2001, il quale prevede l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- gli articoli 5 e 6 del D.lgs. 165/2001;
- l'articolo 1, commi 557 e 557 *quater*, Legge 296/2006 e s.m.i. relativi ai vincoli in materia di spesa del personale;
- l'articolo 16, comma 1, D.L. 113/2016, convertito con modificazioni nella Legge 160/2016;
- Il Decreto 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il quale sono state definite le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 33, comma 2, del DL n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *“I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 34, comma 2, del DL n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata DEF 08/06/2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

VISTI

- la proposta di deliberazione della Giunta Comunale con la quale l'Ente intende variare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024;

DATO ATTO

- che l'Ente prevede le seguenti assunzioni:
 - Anno 2022: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore Tecnico e n. 1 Operaio cat. B a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore Viabilità.
 - Anno 2023 e 2024: sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, nei limiti imposti dalla normativa e dalle necessità dell'ente.
- che l'Ente prevede, inoltre, le seguenti assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile:
 - n. 1 assunzione a tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. D, con profilo di istruttore amministrativo direttivo, per un periodo di un 1 anno;
 - n. 1 assunzione a tempo determinato parziale 12 ore settimanali, cat. C, con profilo di istruttore tecnico, per un periodo di 6 mesi;
 - proroga di n. 1 tirocinio formativo retribuito, per la durata di 6 mesi tramite il centro per l'impiego;
 - proroga di n. 1 tirocinio relativo ad un soggetto a rischio esclusione sociale per la durata di un anno.

VISTI

- l'art. 48, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000;

VERIFICATO

- il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio;

ESPRIME

parere favorevole alla programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 e raccomanda altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'eventuale adozione di correttivi indotti da modifiche alla normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Brescia, 28/02/2022

Il Revisore Unico

(Dott. Armando Biena)