



COMUNE DI SPINADESCO

Provincia di Cremona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 65 del 28/09/2020

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DOTAZIONE ORGANICA, PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNIO 2021/2023

L'anno **duemilaventi**, addì **ventotto** del mese di **Settembre** alle ore **17:00**, nella Sala delle Adunanze , previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte, sono stati convocati a seduta per oggi i componenti la giunta comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
LAZZARI ROBERTO	Sindaco	SI
ARALDI SARA	Vice Sindaco	SI
MANFREDINI ANDREA	Assessore	SI

PRESENTI: 3

ASSENTI: 0

Partecipa all'adunanza Il Segretario Comunale DOTT. FABIO MALVASSORI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig ROBERTO LAZZARI nella qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per un migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non comprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 449/1997 e s.m.i.;

VISTI:

- il capo I del titolo IV del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", contenente disposizioni in materia di organizzazione e personale, con particolare riferimento all'articolo 91, comma 2, in base al quale gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, segnatamente, l'articolo 6, come da ultimo novellato dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, recante norme disciplinanti l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni del personale;
- l'articolo 1, con una 557, della legge 27 dicembre 2006 n° 296 (legge finanziaria 2007) che pone a carico degli enti soggetti al patto di stabilità (con popolazione superiore a 1000 abitanti) specifici obblighi di riduzione della spesa del personale da conseguire attraverso azioni di contenimento della dinamica retributiva e occupazionale; l'art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, con particolare riguardo ai commi:
 - 5-bis, che aggiungendo il comma 557-quater al sopra richiamato articolo 1, della legge n. 296 del 2006, sancisce: "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";
 - 5-quater, in base al quale, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;
 - 6. che esclude dall'applicazione dei limiti di cui sopra le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- la legge 28 dicembre 2015, n. 208 che ha disposto con l'articolo 1, comma 228, che gli enti locali possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Il

comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018;

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni 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;
- il decreto legge 24 giugno 2016 n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016 n. 160 e, in particolare, l'articolo 9, comma 1-quinquies, a tenore del quale: "In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, [...] gli enti territoriali [...], non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo";
- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del *"pareggio di bilancio"*; restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;
- l'art. 1, commi 819 e seguenti, della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge finanziaria 2019) con cui sono state disapplicate le regole del pareggio di bilancio ed introdotto, quale nuovo obiettivo di finanza pubblica, l'equilibrio di bilancio inteso come risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- il decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 n. 26, che all'art. 14-bis, comma 1, lettera a) ha esteso la possibilità di recuperare i resti assunzionali fino al quinquennio precedente mentre alla lettera b) introduce il comma 5-sexies all'art. 3, del decreto legge n. 90 del 2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 del 2014 che testualmente recita: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";
- l'articolo 3, comma 8, della legge 19,06.2019 n. 56 *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"* a mente del quale: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previa svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 173 del 27 luglio 2018;
- l'art. 33, comma 2, del decreto legge 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, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge 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;

RITENUTO pertanto che occorre procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale 2021/2023, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente e conformemente alla nuova disciplina di cui al citato Decreto legge n. 34 del 2014;

RILEVATO che l'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 hanno delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

DATO ATTO che, sulla base delle nuove disposizioni normative sopra richiamate, sono state calcolate le capacità assunzionali di questo Comune per la programmazione del triennio 2021/2023, come dettagliate nel prospetto allegato A) al presente atto;

ACCERTATO, sulla base dei conteggi effettuati, che il Comune di Spinadesco si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2019 al netto dell'IRAP (€ 265.401,75) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2017-2019, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del Bilancio di previsione 2019 (€ 1.072.750,21), risulta pari al 24,74%, ampiamente al di sotto del valore 28,60% della prima soglia previsto per la fascia demografica dei Comuni da 1000 a 1999 abitanti, di cui all'art. 4 comma 1 del Decreto;

RILEVATO che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *"I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella i del comma i di ciascuna fascia demografica"*;

CONSIDERATO pertanto che:

- per effetto dell'art. 5, comma 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni

possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.P.C.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 1000 a 1999 abitanti è pari al 29,00% per il 2021, al 233,00% per il 2022 e al 34,00% per il 2023, calcolato sul consuntivo 2018;

- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo "valore soglia", le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2;

CONSIDERATO che, alla luce di quanto sopra esposto, questo Comune dispone di un margine potenziale massimo di incremento della spesa di personale registrata nel consuntivo 2019 per assunzioni a tempo indeterminato, pari ad €. 41.404,81 (spesa massima di personale € 306.806,56);

APPURATO, inoltre, che ai sensi dell'articolo 5 del D.P.C.M. 17 marzo 2020, l'incremento potenziale massimo annuo sopracitato non può essere superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2, che per questo Ente con riferimento al 2021 è pari al 29,00% della spesa del personale registrata nel 2018, corrispondente all'importo di €. 76.121,55 per assunzioni a tempo indeterminato;

DATO ATTO che l'Ente non ha maturato nel quinquennio precedente al 2020 “*resti assunzionali*”;

FERMO RESTANDO che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M., ossia il 28,60%, corrispondente ad €. 41.404,81 in termini di incremento ed € 306.806,56 complessivi;

DATO ATTO che, per quanto sopra esposto, le capacità assunzionali di questo Comune per l'anno 2021 ammontano a complessive €. 76.121,55, non interamente applicabili, in quanto il limite massimo teorico consentito, pari ad € 41.404,81 consente di utilizzare il margine solo per € 44.318,44 (art. 4, comma 4, DPCM);

CONSIDERATO che, ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

VISTA la consistenza della dotazione organica di questo Comune alla data odierna:

Dipendenti			
Categoria	Ruolo	Assunzioni in Part- Time	TOTALI
D3	1		1
D2	1		1
D1 Art. 110 TUEL	1	50 %	1
C5	1		1
C1	1		1
B3	1		1
A4	1		1
Totale	7	1	7

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto

nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

ATTESO che, ferme restando le cessazioni verificatesi e previste nel corso dell'anno 2020 per le quali si procederà a sostituzione ai sensi delle norme vigenti, alla data della stesura del presente atto, non si prevedono cessazioni di personale per il triennio 2021/2023;

VERIFICATI, inoltre, i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- a) ha approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2019 con delibera C.C. n. 19 del 17.06.2020;
- b) ha approvato il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di previsione 2020/2022;
- c) rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- d) ha regolarmente attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-ter del Decreto legge n. 185 del 2008;
- e) non è ente dissestato né strutturalmente deficitario;
- f) rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- g) ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2020/2022, in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006) con deliberazione G.C. n. 174 del 2/10/2019;

DATO ATTO pertanto che, alla luce di tutto quanto sopra, per il triennio 2021/2023, non si prevede di procedere alle seguenti assunzioni e pertanto la situazione risulta la seguente:

anno 2021: allo stato attuale non sono programmate assunzioni;

anno 2022: allo stato attuale non sono programmate assunzioni;

anno 2023: allo stato attuale non sono programmate assunzioni;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO, a tal fine, che:

- il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è pari a €. 280.662,12;
- la spesa di personale di cui al c.557 – ex art. 1 – L.296/2006, in sede previsionale per il triennio 2021/2023 permette di conseguire il rispetto della media 2011-2013, tenendo anche conto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *"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"*;
- la spesa di personale previsionale nel dettaglio ammonta a:
 - anno 2021: €. 277.058,18
 - anno 2022: €. 277.047,09
 - anno 2023: €. 277.047,09

PRECISATO che, ove se ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli Uffici,

fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia e il contenimento della spesa di personale:

- la programmazione triennale del personale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle interpretazioni o modifiche che interverranno in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- in via generale, la sostituzione di personale cessato dal servizio, oltre all'istituto del comando temporaneo di personale da altro Ente, potrà essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004);
- utilizzo delle graduatorie di altre Amministrazioni per assunzioni a tempo indeterminato, previo accordo;

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

DATO ATTO che il Comune di Spinadesco:

- a) ha rispettato i vincoli di finanza pubblica, pena l'applicazione della sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni;
- b) ha dato corso alle disposizioni dell'art. 33, comma 2, D. Lgs. 165/2001, in materia di ricognizione dello stato di eccedenza o meno di personale con deliberazione di Giunta Comunale approvata in questa stessa seduta;
- c) ha rispettato il piano triennale delle azioni positive adottato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 2/10/2019, tendente ad assicurare la pari opportunità tra uomini e donne (art. 48, c. 1, del D. Lgs. n. 148/2006);

VISTI:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i.;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- la normativa vigente;
- il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

VISTI gli allegati pareri favorevoli resi, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000, dal Responsabile del Servizio Economico-Finanziario ed Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile del presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 TUEL, dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, allegato B;

VISTI i seguenti documenti, tutti allegati alla presente per farne parte sostanziale e integrante:

- prospetto relativo al calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato per il triennio 2021/2023 con la verifica del rispetto per il Comune di Spinadesco del limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M. 17/03/2020) e dall'incremento annuale (tabella 2 D.P.C.M. 17/03/2020) allegato A;
- il parere del Revisore dei Conti, allegato B;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- 1) Di riconoscere le premesse di cui sopra parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) Di prendere atto degli allegati A e B al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;
- 3) Di dare atto della consistenza della dotazione organica dell'Ente alla data odierna:

Dipendenti			
Categoria	Ruolo	Assunzioni in Part- Time	TOTALI
D3	1		1
D2	1		1
D1 Art. 110 TUEL	1	50 %	1
C5	1		1
C1	1		1
B3	1		1
A4	1		1
Totale	7	1	7

- 4) Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;
- 5) Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, dando atto che non sono previste assunzioni:
anno 2021: allo stato attuale non sono programmate assunzioni;
anno 2022: allo stato attuale non sono programmate assunzioni;
anno 2023: allo stato attuale non sono programmate assunzioni;
- 6) Di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- 7) Di attestare il rispetto dei limiti imposti dalla normativa di settore vigente, sia in relazione ai vincoli assunzionali che alla spesa di personale
- 8) Di precisare che, ai fini del rispetto del limite alle spese di personale di cui c. 557 - art. 1 - L.296/2006, in riferimento al reclutamento derivante dal presente atto, l'art. 7 del DPCM recita "*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*";
- 9) Di prevedere, ove se ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli Uffici, fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia e il contenimento della spesa di personale:

- la programmazione triennale del personale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle interpretazioni o modifiche che interverranno in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
 - in via generale, la sostituzione di personale cessato dal servizio, oltre all'istituto del comando temporaneo di personale da altro Ente, potrà essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
 - stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004);
 - utilizzo delle graduatorie di altre Amministrazioni per assunzioni a tempo indeterminato, previo accordo;
- 10) Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "*pareggio di bilancio*", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché il limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M. 17/03/2020) e dall'incremento annuale (tabella 2 D.P.C.M. 17/03/2020) e il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- 11) Di disporre l'inserimento del presente documento nella prossima Nota di Aggiornamento al D.U.P. da presentare al consiglio Comunale;
- 12) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.;
- 13) Di inviare il presente Piano triennale fabbisogni personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite il sistema SICO entro trenta giorni dalla relativa adozione.
- 14) Di incaricare il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario ed Affari generali, per quanto di competenza, del compimento degli atti successivi conseguenti e necessari per dare attuazione alla presente;

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza di provvedere;

Visto l'art. 134 – 4° comma – del T.U.E.L. n..267/2000 con separata votazione

D E L I B E R A

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL PRESIDENTE
Roberto Lazzari
Firmato digitalmente

Il Segretario Comunale
Dott. Fabio Malvassori
Firmato digitalmente