

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 – RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ATTUAZIONE DEL DPCM 17/04/2020 RECANTE MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n.6, adottata in data 12/3/2020 e dichiarata immediatamente eseguibile, avente come oggetto "Esame ed approvazione del Bilancio di previsione triennio 2020/2022 e documenti allegati";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.3, adottata in data 12/3/2020 e dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione e relativa nota di aggiornamento, per il triennio 2020-2022;
- la propria deliberazione n.31 in data 24.03.2020, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione - P.E.G. - per l'esercizio 2020, in conformità a quanto stabilito dall'art.169 del TUEL approvato con D.Lgs. 18.8.2000, n.267, nonché dall'art.27 del vigente Regolamento comunale di contabilità;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.125 in data 30/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale sono state assegnate provvisoriamente, in attesa dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2021 e comunque sino al 31/03/2021 salvo eventuali altre proroghe per l'approvazione del Bilancio di previsione armonizzato 2021/2023, le risorse, gli obiettivi e gli indirizzi ai responsabili delle aree con riferimento al Bilancio armonizzato 2020/2022, annualità 2021, sulla base degli obiettivi assegnati con la sopra citata deliberazione della Giunta comunale n. 31/2020;

Vista la proposta n.17 in data 10/02/2021 dell'Area Contabilità e Tributi, avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 – Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale - Attuazione del DPCM 17/04/2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", che viene allegata alla presente deliberazione a formare parte integrante e sostanziale di essa;

Ritenuto di condividerne e farne propri i contenuti e le considerazioni ivi espresse;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi del responsabile dell'area contabilità e tributi, resi ai sensi dell'art. 49, primo comma, del D.Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti, resi in forma palese,

DELIBERA

Per tutte le ragioni espresse in premessa, qui richiamate e da intendersi ritrascritte:

- 1) di approvare la proposta n.17 in data 10/02/2021 dell'Area Contabilità e Tributi, avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 – Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale - Attuazione del DPCM 17/04/2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali

di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, che viene allegata alla presente deliberazione a formare parte integrante e sostanziale;

- 2) di demandare al Responsabile dell'Area Contabilità e Tributi gli adempimenti inerenti e conseguenti alla presente deliberazione.

Successivamente la Giunta Comunale, stante l'urgenza di dare esecuzione alla presente deliberazione, con voti unanimi espressi per alzata di mano, la dichiarano immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000

PROPOSTA N°17 DEL 10/02/2021 – AREA CONTABILITA' E TRIBUTI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 in data 12/03/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, avente come oggetto “Esame ed approvazione del Bilancio di previsione armonizzato per il triennio 2020-2022” e relativi documenti allegati;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 in data 12/03/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione e relativa nota di aggiornamento, per il triennio 2020-2022;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 31 in data 24/02/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. – per l'esercizio 2020, in conformità a quanto stabilito dall'art. 169 del TUEL approvato con D.Lgs 18.8.2000, n 267, nonché dall'art. 27 del vigente Regolamento comunale di contabilità e la successiva delibera di G.C. 125 in data 30.12.2020 con la quale, nelle more di approvazione del Bilancio 2021 e di definizione del nuovo P.E.G., sono state attribuite in via provvisoria risorse, obiettivi ed indirizzi ai responsabili dei servizi;
- Richiamata integralmente la deliberazione di Giunta Comunale n. 69 in data 02.07.2020 con la quale si è proceduto ad aggiornare il Piano Triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020 – 2022 in attuazione del D.P.C.M. 17.04.2020;

Dato atto che:

- la suddetta programmazione è stata successivamente allegata al Documento Unico di Programmazione dell'Ente per l'anno 2021, approvato con deliberazione di G.C n. 96 in data 24.09.2020;
- a seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina normativa di cui al D.L .n. 34/2019 e delle mutate esigenze organizzative dell'Ente, occorre procedere ad una programmazione del Piano Triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2021 – 2023;

Visto l'articolo 33, comma 2 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella Legge 28 giugno 2019, n. 58 recante. “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni, nel quale si legge testualmente:

“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 co 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, considerati al netto del

fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel 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”;

Preso atto che in data 17 aprile 2020 è stato emanato il relativo D.P.C.M. attuativo che ha introdotto, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità di, ricorrendo particolari condizioni, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che all'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste si forniscono le definizioni di “spesa di personale e “entrate correnti”;

Dato atto che alla luce dei successivi articoli 3 e 4 questo Ente rientra nella fascia demografica E) relativa ai Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura **del 26,90%** (articolo 4, comma 1, tabella 1);

Richiamate le deliberazioni:

- C.C. n. 15 del 23 Aprile 2018 di approvazione del rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2017;
- C.C. n. 15 del 30 aprile 2019 di approvazione del rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2018;
- C.C. n. 15 del 17 giugno 2020 di approvazione del rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2019;

Rilevato che dalle citate deliberazioni, in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente provvedimento emergono i dati come da prospetto allegato A, per cui il rapporto tra spesa per tutto il personale (anno 2019) e media entrate correnti (2017-2019) è pari al **15.34%**, nettamente inferiore al valore soglia della fascia demografica di appartenenza,

Evidenziato pertanto che, in relazione al prospetto allegato A questo comune rientra tra gli enti virtuosi che possono incrementare nel periodo 2020 – 2024 la spesa di personali per assunzioni a tempo indeterminato con un possibile incremento massimo di €. 115.630,91;

Dato atto che con le assunzioni programmate nel periodo 2020 – 2024 con atto di G.C. n. 69 del 02.07.2020 e con il presente atto, l'incremento per spese di personale è pari a €, 113.255,99.=-;

Tenuto conto delle indicazioni riportate nella circolare del ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economie e dell'Interno del 08.06.2020;

Premesso che, a norma dell'art. 91 de D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., “*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*”;

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 il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- 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 ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale 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. 28/12/2001, n. 448 (Legge 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 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 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. n. 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 predette linee di indirizzo;

Considerato che, con decreto 08/05/2018, 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 Pubbliche Amministrazioni;

Dato atto che:

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le suindicate linee di indirizzo, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *"...il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"* (art. 4 comma 2); b) *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, della legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la*

neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art. 4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.Lgs. 75/2017, dove si afferma che “*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricordo a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Rilevato che l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall’1/01/2012 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;

Dato atto che nel corso degli anni 2012, 2013 e 2014, è stata effettuata la ricognizione del personale eccedentario dai singoli settori dell’ente, ai sensi del combinato disposto degli art. 33 D.Lgs. 165/2001 e art. 16 della Legge 183/2011, con esito finale negativo e deliberato con atti di Giunta Comunale n. 19 del 11.03.2012, n. 18 in data 17/03/2013 e n.13 in data 8/02/2014;

Dato atto che i responsabili di area hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell’ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall’ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti di personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte;

Fatto presente che relativamente alla dotazione organica dell’Ente, non si rilevano alla data attuale situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell’Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Valutata la proposta delle Posizioni Organizzative dell’ente riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-

finanziaria e allo svolgimento delle diverse strutture cui sono proposti, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spese di personale;

Richiamato il D.P.C.M. 17.04.2020 relativo al nuovo regime per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni, come sopra illustrato, nonché la circolare esplicativa dell'08.06.2020;

Considerato, invece, che la procedura concorsuale per il reclutamento di due istruttori tecnici presso l'area Tecnica e servizi tecnici esterni - cat. C, già programmata ed espletata nel corso del 2020 ha dato esito parzialmente negativo in quanto solo un candidato ha accettato l'assunzione in servizio e pertanto a seguito del D.P.C.M. 17.04.2020 si può procedere alla copertura tramite concorso di un posto attualmente ancora vacante rientrando tale spesa nell'incremento massimo consentito in rapporto alla soglia di appartenenza e così come risulta da prospetto allegato (A).

Ritenuto per esigenze di servizio e vista la carenza di organico procedere con il reclutamento n.1 agente di polizia locale a full time, inquadrato in Cat. C - da inserire presso l'Area Polizia locale entro il 31 dicembre 2021 e pertanto a seguito del D.P.C.M. 17.04.2020 si può procedere alla copertura tramite concorso del posto di cui sopra attualmente vacante rientrando tale spesa nell'incremento massimo consentito in rapporto alla soglia di appartenenza e così come risulta da prospetto allegato (A);

Ritenuto altresì di procedere alla conclusione della procedura concorsuale, programmata e già iniziata nel 2020 per il reclutamento di un esecutore – operaio qualificato per sostituzione dipendente di categoria A, già collocato in pensione nel corso del 2020

Dato atto che nel corso dell'anno 2021, si verificheranno le seguenti cessazioni dal servizio per raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge in materia di pensione:

- n°1 istruttore amministrativo addetto al settore amministrativo e servizi alla persona dal 1° agosto 2021;
- n°1 istruttore amministrativo – profilo professionale bibliotecario – dal 1° dicembre 2021;

e per il quale si prevede l'urgente copertura dei posti che risulteranno vacanti;

Ritenuto, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare unitamente la dotazione organica dell'Ente, approvata con delibera di G.C. n. 69 del 02.07.2020, nella quale sono previste n. 22 unità di personale di cui - alla data attuale - n. 4 posti vacanti: un istruttore tecnico in categoria C, un agente di polizia locale in categoria C, un Istruttore amministrativo part time in categoria C, un esecutore in categoria B - operaio qualificato, e n. 2 posti che si renderanno vacanti nella seconda metà del 2021, precisamente un istruttore amministrativo addetto al settore amministrativo e servizi alla persona e un Istruttore amministrativo – profilo professionale Bibliotecario come di seguito riportato:

categoria	profilo	unità	Note
D	Istruttore direttivo amministrativo	1	
D	Istruttore direttivo contabile	1	
D	Istruttore direttivo Tecnico	1	
D	Istruttore direttivo di polizia locale	1	
C	Istruttore amministrativo	2 + 1	(Integrazione di un part – time attualmente vacante e uno si renderà vacante per pensionamento a decorrere dal 1°

			agosto)
C	Istruttore contabile	2	(1 part time)
C	Istruttore bibliotecario	1	(vacante dal 1° dicembre 2020 a seguito di pensionamento)
C	Istruttore agente di polizia locale	2 + 1	(n.1 agente attualmente vacante)
C	Istruttore tecnico	1 + 1	(1 attualmente vacante)
B	Collaboratori amministrativi	6	(due part-time)
B	Esecutore –operaio qualificato	1	(attualmente vacante)
TOTALE		22	

Rilevato che la Dotazione Organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 751.474,71.=;

Rilevato, altresì, che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, ovvero dall'incremento derivante da nuove assunzioni a tempo indeterminato, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006 (art. 7, comma 1, D.P.C.M. 17/04/2020)

Richiamato 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 all'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Ritenuto, in virtù di quanto sopra esposto, di procedere nella programmazione 2021-2023 alla ridefinizione del programma assunzionale, con l'individuazione delle professionalità necessarie, nonché eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis dell'art. 9, Comma 28, D.L. n. 78/2010 e dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., e di contenimento della spesa di personale;

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 qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia e di assunzioni a spesa di personale;

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

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura, a fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale e, precisamente il funzionario responsabile ha:

- elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011/2013 (Allegato C);
- elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il

- rispetto del valore limite che sarà stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013 pari ad € 753.042,46.;
- c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente come da allegato A;
- d) il limite della spesa nel bilancio di previsione per l'anno 2021 sarà pari ad € 753.040,42, mentre per l'anno 2022 e per l'anno 2023 assommerà a complessivi € 753.040,42, dando atto che la maggior spesa per assunzioni, ovvero l'incremento derivante da nuove assunzioni non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i ;

Tenuto conto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del presente piano sulla base della legislazione vigente, dando atto che si procederà ad eventuali successive modifiche e/o integrazioni a seguito di ulteriori norme legislative;

Ritenuto di avvalersi della facoltà di incremento della spesa di personale, come meglio sopra evidenziato;

Preso atto, quindi, della preponderante necessità di definire il programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, prevedendo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- ✓ Il reclutamento n. 1 istruttore tecnico a full time, inquadrato in Cat. C - da inserire presso l'Area Tecnica e Servizi Tecnici Esterni, entro il 31 dicembre 2021 (procedura concorsuale già programmata ed esperita nel 2020 ma con esito negativo);
- ✓ Il reclutamento di un Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 1° agosto 2021 per sostituzione dipendente di categoria C, collocato in pensione, ultimo giorno di servizio utile 31 luglio;
- ✓ Il reclutamento di un istruttore amministrativo – profilo professionale Bibliotecario con decorrenza dal 1° dicembre 2021 per sostituzione dipendente di categoria C, collocato in pensione, ultimo giorno di servizio utile 30 novembre;
- ✓ Conclusione della procedura concorsuale, programmata e già iniziata nel 2020 per il reclutamento di un esecutore – operaio qualificato per sostituzione dipendente di categoria A, già collocato in pensione;
- ✓ Il reclutamento n.1 agente di polizia locale a full time, inquadrato in Cat. C - da inserire presso l'Area Polizia locale entro il 31 dicembre 2021;
- ✓ Il reclutamento n.1 Istruttore amministrativo part time, inquadrato in categoria C – part time - da inserire presso l'area amministrativa e servizi alla persona entro il 30 giugno 2022;

Ricordato che:

- questo Comune rispetta pienamente il vincolo di contenimento e riduzione progressiva della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013 previsto dall'art. 1, comma 557 – quater della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio delle nuove unità di personale si procederà di volta in volta alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di carattere finanziario previsti dalle norme vigenti;

Ribadita la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, se si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento;

Constatato che l'Amministrazione in sede di gestione delle risorse umane:

- ✓ garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- ✓ assicura il rispetto degli artt. 25 e 26 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006;

- ✓ contrasta ogni discriminazione in fase di accesso al lavoro, di trattamento giuridico e di carriera;
- ✓ garantisce parità nella gestione del trattamento economico e nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- ✓ non pone in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni
- ✓ basate sul sesso, sul matrimonio, sulla maternità o a causa di domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o malattia del bambino;
- ✓ ha attualmente il seguente rapporto uomini-donne nelle categorie di inquadramento (su 18 posti alla data attuale coperti in virtù dei 22 previsti):

<i>categoria</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
B	1	5
C	3	5
D	3	1
	7	11

Verificato che nel triennio 2021/2023, relativamente alle annualità 2022 e 2022 non sono previste ulteriori cessazioni, se non per possibili pensionamenti, ma ad oggi non ancora definiti;

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto nel verbale in data 08.02.2021, che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica, così come previsto nel D.P.C.M. 17.04.2020;

Visti i pareri espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n.267/2000, tecnico e contabile espressi dell'area contabilità e tributi;

**PER QUANTO SOPRA ESPOSTO, SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI
DELIBERARE QUANTO SEGUE:**

1. di prendere atto dei calcoli effettuati dal funzionario responsabile competente, sintetizzati nelle tabelle allegate sub "A" sulla dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima sostenibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2021 e 2022, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011/2013, tenuto conto, così come previsto dall'art. 7, comma 1 del D.P.C.M. del 17.04.2020, che la maggior spesa per assunzioni, ovvero l'incremento derivante da nuove assunzioni, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557- quater e 562 della L. 296/2006 e s.m.i.;
2. di precisare che il fabbisogno del personale 2021/2023, è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte delle posizioni organizzative dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
3. di confermare la dotazione organica dell'Ente approvata con delibera di G.C. n. 69 del 02.07.2020 che prevede complessivamente n. 22 unità di personale di cui - alla data attuale - n. 4 posti vacanti: un istruttore tecnico in categoria C, un agente di polizia locale in categoria

C, un istruttore amministrativo part time in categoria C, un esecutore-operaio qualificato, in categoria B, e n. 2 posti che si renderanno vacanti nella seconda metà del 2021, precisamente un istruttore amministrativo addetto al settore amministrativo e servizi alla persona e un Istruttore amministrativo – profilo professionale Bibliotecario;

4. di approvare il seguente quadro assunzionale per gli 2021, 2022 e 2023, come riportato nella tabella allegata sub “B” dando atto che prima di procedere all’effettiva assunzione in servizio negli anni 2022 e 2023 si dovrà procedere di volta in volta alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di carattere finanziario previsti dalle norme vigenti:

per l’anno 2021:

- ✓ Il reclutamento n. 1 istruttore tecnico a full time, inquadrato in Cat. C - da inserire presso l’Area Tecnica e Servizi Tecnici Esterni, con procedura di mobilità o altra forma di reclutamento, in base alle disposizioni in vigore;
- ✓ Il reclutamento di un Istruttore Amministrativo presso il settore amministrativo e servizi alla persona – Cat. C, con decorrenza dal 1° agosto 2021, per sostituzione di dipendente con analogo profilo professionale, che verrà collocato in pensione nel corso dell’anno (ultimo giorno in servizio 31 luglio 2021);
- ✓ Il reclutamento di un Istruttore Amministrativo – profilo professionale Bibliotecario - Cat. C, con decorrenza dal 1° dicembre 2021, per sostituzione di dipendente con analogo profilo professionale, che verrà collocato in pensione nel corso dell’anno (ultimo giorno in servizio 30 novembre 2021);
- ✓ La conclusione delle procedure di reclutamento di un esecutore – operaio qualificato già programmate ed avviate nel corso del 2020 per sostituzione dipendente di categoria A, collocato in pensione, ultimo giorno di servizio utile 30 agosto 2020;
- ✓ Il reclutamento n.1 agente di polizia locale a full time, inquadrato in Cat. C - da inserire presso l’Area Polizia locale entro il 31 dicembre 2021 con procedura di mobilità o altra forma di reclutamento, in base alle disposizioni in vigore;

per l’anno 2022:

- ✓ Il reclutamento di un collaboratore amministrativo part time, inquadrato in categoria C – da inserire presso l’area amministrativa e servizi alla persona entro il 30 giugno 2022;

Nel triennio 2021/2023, relativamente alle annualità 2022 e 2023 non sono previste ulteriori cessazioni se non per possibili pensionamenti, ad oggi non ancora definiti.

6. di dare atto che questo ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all’assunzione di personale e precisamente:
- ha rispettato il pareggio di bilancio nell’anno precedente, come attestante dalla documentazione trasmessa per via telematica al Ministero dell’Economie e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato;
 - ha rispettato, nell’anno precedente, la disciplina contenuta nell’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l’obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia;
 - ha attestato, con Deliberazione G.C. n. n.13 in data 8/02/2014, confermata con deliberazione G.C. n. 129 in data 29/12/2018, l’assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;

- ha adottato, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020, giusta deliberazione G.C. n. 137 in data ed ha in corso l'adozione del nuovo;
 - ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9, c. 3 bis, del D.L. n. 185/2008;
 - ha rispettato i termini per l'adozione del Bilancio e degli altri documenti contabili nonché di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
 - ha adottato il PEG provvisorio per il corrente bilancio ed ha in corso la redazione del Piano delle performance del corrente esercizio, nonché del PEG corrente come previsto dall'art. 169, c. 3bis del D.Lgs. n.267/2000;
 - non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2019;
 - ha rispettato il limite di spesa per personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006), come da prospetto allegato sub "B";
 - Rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 30 Aprile 2019, n. 34 d relativo D.P.C.M. attuativo del 17 aprile 2020, in quanto il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti del triennio 2017/2019 è pari al 15,34, come da allegato sub "A";
7. di dare atto che questo Comune si avvarrà nel triennio 2021/2023 della facoltà dell'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, come meglio precisato in premessa;
 8. di dare atto che l'avvio delle procedure di reclutamento previste e l'effettiva assunzione in servizio delle figure professionali sono subordinate, negli anni 2022 e 2023 alla verifica delle disponibilità delle risorse necessarie, previo costante monitoraggio della situazione finanziaria dell'ente al fine del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio
 9. di far presente che la presente modifica alla programmazione di personale costituisce integrazione al Documento Unico di Programmazione;
 10. di riservarsi la possibilità di modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
 9. di trasmettere il presente piano alle RSU ai sensi dell'art. 4 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto lo scorso 21 maggio 2018;
 10. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 come innovato dal D.Lgs. n. 97/2016;
 11. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 e secondo le istruzioni previste dalla circolare RGS n. 18/2018;
 12. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.



COMUNE DI ARCONATE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

DELIBERA GIUNTA COMUNALE

N. 12 del 11/02/2021

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 –
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE - ATTUAZIONE DEL DPCM 17/04/2020 RECANTE MISURE PER
LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO
INDETERMINATO DEI COMUNI**

Il Presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

FIRMATO
IL SINDACO
F.to **CALLONI SERGIO**

FIRMATO
SEGRETARIO GENERALE REGGENTE TEMPORANE
F.to **AVV. NATALINO GIANPIETRO**

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ.

La presente copia cartacea è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 07.03.2005 n. 82 e successive modificazioni.

COMUNE DI ARCONATE, Lì 15/03/2021

IL SEGRETARIO SUPLENTE
AVV. NATALINO GIANPIETRO

PARERE TECNICO ART. 49 L. 18 agosto 2000, n. 267

IL RESPONSABILE DI AREA

Attesa la propria competenza in base al vigente ordinamento interno del Comune;
Richiamato l'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ;
Vista la proposta di deliberazione avente per oggetto:

**"PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 –
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE - ATTUAZIONE DEL DPCM 17/04/2020 RECANTE MISURE PER LA
DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI
COMUNI"**

ESPRIME

per gli aspetti di propria competenza, parere favorevole di regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione.

Arconate, lì 11/02/2021

Il Responsabile Di Area
f.to Rag. Giuseppina Colombo

Comune di Arconate

AREA CONTABILITA' E TRIBUTI

PARERE CONTABILE ART. 49 L. 18 agosto 2000, n. 267

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Attesa la propria competenza in base al vigente ordinamento interno del Comune;
Richiamato l'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ;
Vista la proposta di deliberazione avente per oggetto:

**"PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 –
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE - ATTUAZIONE DEL DPCM 17/04/2020 RECANTE MISURE PER LA
DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI
COMUNI"**

ESPRIME

per gli aspetti di propria competenza, parere favorevole di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione.

Arconate, lì 11/02/2021

Il Responsabile Servizi Finanziari
f.to Rag. Colombo Giuseppina

COMUNE DI ARCONATE

SITUAZIONE AL 03.02.2021

ANNO	2021
POPOLAZIONE (abitanti)	6.689
CLASSE	E
VALORE SOGLIA	26,90%
SPESA PERSONALE	680.181,82 €
MEDIA ENTRATE CORRENTI	4.435.035,90 €
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	15,34%
CAPACITA' ASSUNZIONALE	78.652,44 €
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020 – 2024)	17,00%
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020 – 2024)	115.630,91 €
Resti assunzionali	- €
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	78.652,44 €
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO

SPESA DEL PERSONALE

al lordo degli oneri riflessi e al netto dell irap come rilevati nell'ultimo rendiconto
della gestione approvato

media degli acce

ANNO	2019	ANNO
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI
spesa di personale dipendente a tempo intederminato e determinato macroaggregato 1	637.610	ENTRATA TIT. 1
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110 soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente altro IRAP	42.572	ENTRATA TIT.2 ENTRATA TIT.3
TOTALE	680.182	

ENTRATE CORRENTI

rtamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate
previsione relativo all'ultima annualità considerata.

	2019			2018	
IMPORTO	FCDE	NETTO	ENTRATE CORRENTI	FCDE	NETTO
3.733.105	214.243	3.518.862	3.682.024	161.640	3.520.384
94.443		94.443	87.480		87.480
739.779		739.779	818.892		818.892
4.567.327	214.243	4.353.084	4.588.396	161.640	4.426.756

al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di

	2017		MEDIA
ENTRATE CORRENTI	FCDE	NETTO	
3.679.966	133.907	3.546.059	
44.121		44.121	
935.088		935.088	
4.659.175	133.907	4.525.268	4.435.036

Descrizione	Anno 2009 rendiconto	Anno 2010 rendiconto	Anno 2011 rendiconto	Anno 2012 rendiconto	Anno 2013 rendiconto	Anno 2014 rendiconto	Anno 2015 rendiconto	Anno 2016 rendiconto	Anno 2017 rendiconto	Anno 2018 rendiconto
Spesa di personale (Assegno fissi, salario accessorio, oneri riflessi) + vuocher A	€ 792.364,00	€ 808.604,81	€ 813.995,77	€ 753.062,14	€ 763.034,45	€ 715.223,55	€ 669.975,57	€ 684.928,97	€ 717.616,22	€ 702.238,31
IRAP dipendenti A	€ 50.190,54	€ 52.588,40	€ 53.680,28	€ 52.430,86	€ 55.146,89	€ 55.639,12	€ 42.099,62	€ 45.191,19	€ 47.801,90	€ 48.550,52
TOTALE A	€ 842.554,54	€ 861.193,21	€ 867.676,05	€ 805.493,00	€ 818.181,34	€ 770.862,67	€ 712.075,19	€ 730.120,16	€ 765.418,12	€ 750.788,83
Spese da aggiungere - Co.Co.C - €. 3950,00 e int. 108.00 mensa dipendenti B	€ 9.113,37	€ 6.500,00	€ 6.500,00	€ 5.135,00	€ 1.200,00	€ 6.242,18	€ 12.325,07	€ 5.965,76	€ 11.050,99	€ 11.069,76
Convenzioni Busto Garolfo e casorezzo e rimborso ai comuni di Dairago e Robecchetto per segretari Voucher		€ -		€ 17.465,20	€ 6.159,88	€ 8.950,00	€ 40.193,83	€ 33.507,65	€ 30.534,71	€ 46.178,54
Totale spese da aggiungere B	€ 9.113,37	€ 6.500,00	€ 6.500,00	€ 22.600,20	€ 7.359,88	€ 15.192,18	€ 57.518,90	€ 44.473,41	€ 41.585,70	€ 57.248,30
Spese da detrarre										
Quota accertamenti ICI	€ 1.915,37	€ 2.848,25	€ 2.848,25	€ 3.646,08	€ 3.815,49	€ 3.895,49	€ 3.895,49	€ 1.203,72	€ -	€ -
Diritti di segreteria	€ -	€ 363,69	€ 3.862,40	€ 9.121,39	€ 1.789,98			€ 3.682,80	€ 1.676,43	€ 4.500,00
Spesa di personale categorie protette	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89	€ 17.677,89
Indennità di missione	€ 2.136,32	€ 1.136,21	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 88,88	€ -	€ 180,20	€ 446,30
Rimborso segreteria convenzionata	€ 69.950,00	€ 61.457,44	€ 62.871,02	€ 30.746,79	€ 42.341,26			€ 12.148,17	€ 51.280,63	€ -
rimborso personale in comando								€ 8.654,17	€ 32.229,27	€ 34.348,96
Totale spese da detrarre C	€ 91.679,58	€ 83.483,48	€ 87.259,56	€ 61.192,15	€ 65.624,62	€ 21.573,38	€ 21.662,26	€ 43.366,75	€ 103.044,42	€ 56.973,15
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A+B-C)	€ 759.988,33	€ 784.209,73	€ 786.916,49	€ 766.901,05	€ 759.916,60	€ 764.481,47	€ 747.931,83	€ 731.226,82	€ 703.959,40	€ 751.063,98
Spese ccnl da detrarre										
incremento spesa DPCM 17.04.2020										
Applicazione contratto segretari comunali	€ -	€ 23.656,73	€ 23.656,73	€ 4.804,14	€ 4.804,14	€ 4.808,14				€ 5.208,14
Accantonamento contratto 2011		€ 1.978,94	€ 7.320,10							
Accantonamento contratto 2012				€ 7.067,57						
Accantonamento contratto 2013					€ 6.954,09					
Accantonamento contratto 2014 - 2015- 2016						€ 6.954,09				
Accantonamento contratto 2016 - 2017- 2018 - 2019										€ 23.895,20
TOTALE DA CONFRONTARE CON L'ANNO PRECEDENTE	€ 759.988,33	€ 758.574,06	€ 755.939,66	€ 755.029,34	€ 748.158,37	€ 752.719,24	€ 747.931,83	€ 731.226,82	€ 703.959,40	€ 721.960,64
SPESA MEDIA TRIENNIO PRECEDENTE (2011 - 2013)			€ 755.939,66	€ 755.029,34	€ 748.158,37					
media triennio precedente					€ 753.042,46					

ANNO 2019 rendiconto	ANNO 2020 ASSESTATO	ANNO 2021 previsione	ANNO 2022 previsione	ANNO 2023 previsione
€ 637.610,05	€ 718.854,73	€ 831.298,13	€ 865.385,46	€ 865.385,46
€ 42.571,77	€ 49.594,10	€ 49.910,05	€ 49.910,05	€ 49.910,05
€ 680.181,82	€ 768.448,83	€ 881.208,18	€ 915.295,51	€ 915.295,51
€ 8.308,52	€ 2.551,12	€ 11.069,76	€ 11.069,76	€ 11.069,76
€ 75.407,41	€ 28.208,24	€ 36.680,56	€ 36.680,56	€ 36.680,56
€ -				
€ 83.715,93	€ 30.759,36	€ 47.750,32	€ 47.750,32	€ 47.750,32
€ -				
€ 1.565,91	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00
€ 17.677,89	€ 21.385,02	€ 21.385,02	€ 21.385,02	€ 21.385,02
€ 448,19	€ 508,00	€ 508,00	€ 508,00	€ 508,00
€ 15.134,11	€ -			
€ 34.826,10	€ 26.393,02	€ 26.393,02	€ 26.393,02	€ 26.393,02
€ 729.071,65	€ 772.815,17	€ 902.565,48	€ 936.652,81	€ 936.652,81
		€ 97.739,69	€ 113.255,99	€ 113.255,99
	€ 5.208,14	€ 5.208,14	€ 5.208,14	€ 5.208,14
	€ 43.995,20	€ 65.148,26	€ 65.148,26	€ 65.148,26
€ 729.071,65	€ 723.611,83	€ 734.469,39	€ 753.040,42	€ 753.040,42

COMUNE DI ARCONATE
(Città metropolitana di Milano)

“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 – RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ATTUAZIONE DEL DPCM 17/04/2020 RECANTE MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI”

Il giorno otto del mese di febbraio dell'anno duemilaventuno, il Revisore unico del Conto del Comune di Arconate – dott.ssa Chiara Longoni
Richiesto il parere di cui sopra:

IL REVISORE UNICO

-Vista la proposta di delibera della Giunta ad oggetto **“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 – RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ATTUAZIONE DEL DPCM 17/04/2020 RECANTE MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI”**

Ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448 del 28.12.2001, nella seduta odierna

PRESO ATTO CHE

- ✓ è stato predisposto il fabbisogno di personale da approvarsi nella prima seduta di Giunta Comunale utile, prevedendo le assunzioni così come indicato nei prospetti allegati che formano parte integrante e sostanziale della delibera di Giunta;

PREMESSO CHE

- In data 17.04.2020 è stato emanato il D.P.C.M. recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo determinato dei Comuni;
- 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 i limiti imposti dall'art.1, comma 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale;

- l'art. 7, comma 1 del D.P.C.M. 17/04/2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater d 562, della legge n. 296/2006;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'Ente prima dell'avvio delle procedure di reclutamento previste e prima dell'effettiva assunzione in servizio delle relative figure professionali verificherà la disponibilità delle risorse necessarie, previo costante monitoraggio della situazione finanziaria dell'Ente al fine del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

Tenuto conto delle indicazioni riportate nelle circolari del ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economie e dell'Interno del 08.06.2020;

ATTESTA

Che il documento predisposto da questo ente per la programmazione triennale del fabbisogno di personale – anni 2021/2023 da sottoporre alla giunta è rispondente alle disposizioni di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché alle disposizioni di cui all'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014, ed in particolare modo alle disposizioni dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 nonché del D.P.C.M. 17.04.2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni,

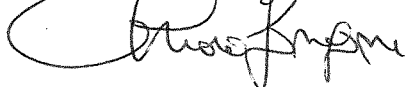
ESPRIME

Parere favorevole all'adozione della proposta di delibera.

ARCONATE 08-02-2021

IL REVISORE UNICO DEL CONTO

Dott.ssa Chiara Longoni



COMUNE DI ARCONATE - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE - ANNI 2021/2023 (allegato B)

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO				LA PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATI POTRA' ESSERE RIVISTA IN FUNZIONE DI ESIGENZE D'UFFICIO OVVERO DI VARIAZIONI NELLE CESSAZIONI PREVISTE										
Settore	2021	2022	2023	Categoria	Descrizione	tempo indet.	accesso esterno		accesso interno		mobilità interna	mansioni superiori	dotazione congrua	Note
							c	m	rp	pv				
nessuno														

MOBILITA' E ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Settore	2021	2022	2023	Categoria	Descrizione	tempo indet.	accesso esterno		accesso interno		mobilità interna	mansioni superiori	dotazione congrua	Note
							c	m	rp	pv				
AREA TECNICA E SERVIZI TECNICI ESTERNI	X			B	CONCLUSIONE PROCEDURA CONCORSUALE GIA' PROGRAMMATA E BANDITA NEL 2020	X	X							ASSUNZIONE MEDIANTE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DALL'ESTERNO VIGENTI (concorso pubblico) CONCLUSIVE DI PROCEDURA GIÀ AVIATA NEL 2020
AREA TECNICA E SERVIZI TECNICI ESTERNI	X			C	ASSUNZIONE DEL SECONDO ISTRUTTORE TECNICO PREVISTO IN DOTAZIONE ORGANICA	X	X	X						PREVISIONE NEL CORSO DELL'ANNO 2021 DI PROCEDURA MOBILITA' O ALTRA PROCEDURA CONSENTITA DALLE NORME CHE SARANNO IN VIGORE PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DELL'ULTERIORE FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO PREVISTA NELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	X			C	CESSAZIONE DAL SERVIZIO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PER RAGGIUNGIMENTO REQUISITI PENSIONISTICI	X								CESSAZIONE CON DECORRENZA 1° AGOSTO 2021
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	X			C	ASSUNZIONE DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	X	X							ASSUNZIONE MEDIANTE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DALL'ESTERNO VIGENTI (concorso pubblico)
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	X			C	CESSAZIONE DAL SERVIZIO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - BIBLIOTECARIO - PER RAGGIUNGIMENTO REQUISITI PENSIONISTICI	X								CESSAZIONE CON DECORRENZA 1° DICEMBRE 2021
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	X			C	ASSUNZIONE DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - PROFILO PROFESSIONALE BIBLIOTECARIO	X	X							ASSUNZIONE MEDIANTE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DALL'ESTERNO VIGENTI (concorso pubblico)

AREA POLIZIA LOCALE	X			C	RECLUTAMENTO AGENTE DI POLIZIA LOCALE PREVISTO IN DOTAZIONE ORGANICA	X	X	X									PREVISIONE NEL CORSO DELL'ANNO 2021 DI PROCEDURA MOBILITA' O ALTRA PROCEDURA CONSENTITA DALLE NORME CHE SARANNO IN VIGORE PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DELL'ULTERIORE FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO PREVISTA NELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA		X		C	ASSUNZIONE DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - PART TIME	X	X	X									PREVISIONE NEL CORSO DELL'ANNO 2021 DI PROCEDURA MOBILITA' O ALTRA PROCEDURA CONSENTITA DALLE NORME CHE SARANNO IN VIGORE PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DELL'ULTERIORE FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO PREVISTA NELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE