

## COMUNE DI ALZANO SCRIVIA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

### VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DEI PRE REQUISITI E DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In relazione alla necessità di verifica in ordine alla possibilità di attivazione di procedure di reclutamento del personale nell'anno 2022, si ritiene necessario effettuare una ricognizione della sussistenza dei pre requisiti e della capacità di spesa, unitamente alla capacità assunzionale, che saranno necessariamente oggetto di un aggiornamento in relazione sia alla disponibilità di dati ed informazioni di carattere definitivo, riguardanti l'anno 2021, Si evidenzia che ai sensi dell'art. 1 comma 10-octies del D.L. n. 162/2019 convertito con modificazioni nella legge n. 8/2020 risulta definitivamente chiarita e ripristinata la possibilità di utilizzo delle graduatorie di altri enti.

Ai sensi del DM 17.03.2020, per l'anno 2022, il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 94.141,12

#### A) Verifica prerequisiti

Da effettuare		Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
<b>1</b>	<b>Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale.</b> art. 6, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 art. 39, c. 1, L. n. 449/1997 art. 91, D.Lgs. n. 267/2000	Gli enti che non provvedono all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale".	<b>art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>2</b>	<b>Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale.</b> art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. RGS n. 18/2018	Agli enti che non provvedono all'invio del Piano triennale dei fabbisogni nei tempi previsti dalla norma, cioè entro trenta giorni dalla loro adozione, "è fatto divieto (...) di procedere alle assunzioni". <i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).</i>	<b>art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>3</b>	<b>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero.</b> art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".	<b>art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>4</b>	<b>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.</b> art. 48, c. 1, D.Lgs. n. 198/2006	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette.	<b>art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b>
<b>5</b>	<b>Adozione del Piano della performance<sup>1</sup>.</b> art. 10, D.Lgs. n. 150/2009	La mancata adozione del Piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati". Inoltre, comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.	<b>art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009</b>

<sup>1</sup> L'art. 169, c. 3-bis, TUEL specifica che per gli enti locali il piano della performance è compreso nel P.E.G.

6	<p>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.</p> <p>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).<sup>2</sup></p> <p><b>NOTA BENE:</b> Per l'esercizio 2021, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2021/2023 (scadenza 31 gennaio 2021<sup>3</sup>), al rendiconto 2019 (scadenza 30 giugno 2020<sup>4</sup>) e al bilancio consolidato al 31.12.2019 (scadenza 30 novembre 2020<sup>5</sup>).</p>	<p>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</p> <p>Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG</p>
7	<p>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.</p> <p>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</p>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.</p>	<p>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</p>
8	<p>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</p> <p>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</p>	<p>Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.</p>	<p>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</p>

## B) Riscontro dei prerequisiti:

1	<p>Piano triennale dei fabbisogni del personale</p>	<p>Approvato con delibera G.C. n. 11 del 24.02.2022 e s.m.i. per il triennio 2022/2024.</p> <p>Approvato con la presente delibera per il triennio 2022/2024.</p>
2	<p><b>Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale</b></p>	<p>In corso invio del piano 2022/2024</p>
3	<p>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero.</p>	<p>Nel 2022 verificato con delibera G.C. n. 11 del 24.02.2022.</p> <p>Nel 2022 verificato con la presente delibera</p>
4	<p>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.</p>	<p>Nell'anno 2022 approvato con deliberazione G.C. n. 10 in data 24.02.2022.</p> <p>Nell'anno 2022 verrà approvato successivamente al</p>

<sup>2</sup> La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore".

<sup>3</sup> Si veda l'art. 107, c. 2, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, come modificato da ultimo dall'art. 106, c. 3-bis, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 che dispone: "Per l'esercizio 2021 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione di cui all'articolo 151, comma 1, del citato decreto legislativo n. 267 del 2000 è differito al 31 gennaio 2021".

<sup>4</sup> Si veda l'art. 107, c. 1, lett. b), D.L. 17 marzo 2020, n. 18 il quale dispone il differimento al 30 giugno 2020 del termine per l'approvazione del rendiconto di gestione 2019, in considerazione "della situazione straordinaria di emergenza sanitaria derivante dalla diffusione dell'epidemia da COVID-19 e della oggettiva necessità di alleggerire i carichi amministrativi di enti ed organismi pubblici anche mediante la dilazione degli adempimenti e delle scadenze".

<sup>5</sup> Si veda l'art. 110, c. 1, D.L. n. 34/2020 il quale dispone: "1. Il termine per l'approvazione del bilancio consolidato 2019 di cui all'articolo 18, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 è differito al 30 novembre 2020".

		presente atto.
5	Adozione del Piano della <i>performance</i> (PEG).	Nell'anno 2022 da approvarsi successivamente al bilancio
6	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.	Bilancio di previsione 2021/2023 approvato con deliberazione C.C. n. 6 in data 27.03.2021; Invio bilancio alla BDAP in data 12.07.2020. Rendiconto di gestione anno 2020 approvato con deliberazione C.C. n. 11 del 28.05.2021. Invio rendiconto alla BDAP in data 5.08.2020 Bilancio Consolidato anno 2019 non approvato ai sensi della deliberazione C.C. n. 3 in data 25.06.2020 Per l'anno 2022 non ancora scaduto termine per approvazione bilancio di previsione 2022/2024.
7	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.	Non ricorre la fattispecie
8	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.	Non ricorre la fattispecie

### C) Capacità assunzionale

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone quanto segue:

*“2. 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno*

*2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia 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."*

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

In tal senso il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente. Per le modalità di calcolo si rinvia alla circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

#### **Inoltre:**

l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 dispone che:

*"3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";*

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Alzano Scrivia appartiene alla fascia demografica a) da 0 a 999 abitanti (popolazione al 31.12.2021: n. 347 abitanti).

Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50% **(A)**.

Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 33,50% **(B)**.

Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2021, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Alzano Scrivia è pari al 26,78%, come verificabile dal prospetto (All. D). Tale valore è uguale o inferiore al valore della

soglia di virtuosità (A). Quindi per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 94.141,12 (v. All. D).

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia. Nella delibera n. 164 del 9 dicembre 2020 la Corte dei Conti per la Lombardia ha affermato e chiarito che qualora il Comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 296/2006, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei predetti limiti.

Si evidenzia che ai fini del calcolo di cui all'All. D), in relazione al parere MEF RGS 12454 del 15.01.2021 questo ente non dispone di resti assunzionali.

A tal fine considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come suindicato è la seguente:

Nel triennio considerato non sono programmate nuove assunzioni

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 94.141,12
-------------------------------------	-------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Costo personale IN SERVIZIO (+)	€ 76.747,96
Costo utilizzo facoltà assunzionali a legislazione vigente Unione Bassa Scrvia (+)	€ 4.648,86
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	€ 81.396,82

### Lavoro flessibile

In base all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 57 del CCNL del 21 maggio 2018, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui sopra soltanto per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo provvedimento legislativo.

L'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e le successive e plurime modifiche legislative consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006, l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili, con il limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Il tetto di spesa per questo Ente, determinato in seguito alla modifica legislativa introdotta all'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010 dall'art. 16, comma 1-quater del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. n. 160/2016, che ha escluso dal tetto di spesa per il lavoro flessibile gli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel, è storicamente pari a 0,00.

La Corte dei Conti Sezione Autonomie con deliberazione n. 15/2018 ha enunciato il seguente principio di diritto:

*“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.*

*Inoltre sono previste deroghe al limite di spesa secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).*

Di tale previsione l'Ente terrà conto in sede di attivazione di eventuali rapporti di lavoro flessibile.