



ORIGINALE

Deliberazione n. 11

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Verifica eccedenza di personale ed approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** addì **25** del mese di **FEBBRAIO** ore **10:10**. La presente seduta si svolge con il sistema della videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020

All'appello risultano:

	COGNOME E NOME		Presenti	Assenti
1	GUAGNINI ADOLFO	Sindaco	SI	
2	CISI PIERO ANGELO	Vice Sindaco	SI	
3	RAMUNDO ANTONELLA	Assessore	SI	
	TOTALI		3	0

Assiste e partecipa all'adunanza il **Segretario Comunale Dott. Daniele Bellomo** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Sindaco Adolfo Guagnini**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

La presente seduta si svolge con il sistema della videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020;

Artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000

PARERE ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO IN ORDINE ALLA
REGOLARITA' TECNICA: FAVOREVOLE
Adolfo Guagnini

Artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000

PARERE ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO IN ORDINE ALLA
REGOLARITA' CONTABILE: FAVOREVOLE
Adolfo Guagnini

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 16.03.2021 è stata approvata la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023;

VISTO il DUP 2022/2024 approvato con deliberazione G.C. n. 30 in data 28.07.2021;

CONSIDERATO CHE nel suddetto documento si confermava il piano approvato, salvo gli adeguamenti legati alla necessità di sostituzione di personale cessato o di mutate esigenze organizzative che saranno attivate con specifico atto o in sede di aggiornamento al DUP, nel rispetto dei conteggi per il calcolo delle facoltà assunzionali ai sensi del DM 17/03/2020;

ATTESO CHE si rende necessaria l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023;

PRESO ATTO CHE il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.

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.

3. 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, dalla 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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *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;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

RILEVATO CHE l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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."

VISTO 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;

RILEVATO CHE 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;

VISTA la 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;

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

"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";

CONSIDERATO inoltre che:

- l'art. 3, c. 2 del decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno in data 21.10.2020, dispone: *"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";*

- pertanto, il Comune di Alzano Scrivia comune che ha partecipato sino al 2019 alla convenzione di segreteria tra i Comuni di: Castelnuovo Scrivia – Alzano Scrivia e Guazzora calcola nella spesa di personale solo la propria quota di costo sostenuto per il segretario;

- coerentemente, il Comune di Castelnuovo Scrivia, capofila elimina dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati;

RILEVATO CHE ai sensi dell' parere MEF RGS 12454 del 15.01.2021 i resti assunzionali non si sommano ai limiti fissati dalla Tabella 2 del DM (pur nel rispetto della soglia della Tabella 1), ma sono alternativi a tale limite, se più favorevoli, e che in tal senso si è proceduto prudenzialmente al conteggio senza calcolare i suddetti resti;

CONSIDERATO CHE la spesa di personale viene calcolata nel rapporto tra Comune e Unione con il criterio del c.d. "ribaltamento" secondo quanto indicato da ultimo con parere Corte dei Conti Lombardia n. 4/2021, salvo diversa valutazione delle Sezioni Autonomie a cui è stata rimessa la definizione della questione interpretativa;

DATO ATTO CHE, 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);

RILEVATO CHE:

- 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);

VERIFICATO CHE, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 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 allegato alla presente deliberazione (All. D);

PRESO ATTO CHE tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

RILEVATO quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 94.141,12 (v. All. D);

CONSIDERATO CHE, 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;

DATO ATTO CHE 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;

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le

disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”.

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO CHE 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”;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse che le Linee Guida sopra citate stabiliscono:

- la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;

- che le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- che in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO l'art. 1 comma 147 della L. 160/2019 (*Legge di Bilancio 2020*) il quale dispone quanto segue:

"147. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:

- a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;
- b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;
- c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione. ";

PRESO ATTO, altresì delle disposizioni in materia di personale contenute nella L. 234/2021 (*Legge di Bilancio per il 2022*);

VISTA la ricognizione delle spese di personale;

ATTESO CHE in vigenza di limitazioni di carattere finanziario, l'analisi qualitativa del fabbisogno assume una rilevanza determinante al fine dell'ottimale utilizzo sia di risorse umane che finanziarie;

RITENUTO CHE il PTFP sia soggetto ad informazione sindacale, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21 maggio 2018, al controllo preventivo al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché a pubblicazione nella sezione del sito web istituzionale dedicata alla Trasparenza, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;

DATO ATTO inoltre che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 57 del CCNL 21 Maggio 2018 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dell'art. 14 del D.L. n. 66/2014;

PRECISATO CHE questo Ente:

- non è soggetto alle disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. n. 68/1999;
- non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

VISTO l'art.52, comma 1bis del D.Lgs.165/2001 e s.m.i., che stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n° 10 del 24/02/2022 con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

DATO ATTO CHE la suddetta norma impone alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce delle esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'Ente, con il divieto, in mancanza, di procedere ad assunzioni o all'instaurazione di rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, a pena di nullità degli atti posti in essere e connessa responsabilità disciplinare del dirigente responsabile;

CONSIDERATO CHE:

- in ordine alla condizione di soprannumero, essa non sussiste in quanto non è presente in servizio personale a tempo indeterminato extra dotazione organica;

- in ordine alla condizione di eccedenza: la ricognizione analitica effettuata dal Segretario Comunale, in collaborazione con i Responsabili di Servizio, consente di escludere che vi sia personale in eccedenza in relazione alla quantità e complessità dei procedimenti, rilevando, invece, nei diversi settori una carenza d'organico dovuta dall'impossibilità, determinata dalla necessità del rispetto degli equilibri economici finanziari di bilancio, di procedere alla copertura di posti non coperti nella dotazione organica. Costituisce prova oggettiva di quanto sopra evidenziato che, rispetto al rapporto medio dipendenti-popolazione fissato per gli enti in condizioni di dissesto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 18.11.2020 per il triennio 2020/2022 pari, per la classe demografica di appartenenza, a 1/112 il rapporto medio dipendenti-popolazione è per questo Comune pari a circa 1/182. Dal punto di vista finanziario risultano rispettati i vincoli di spesa del personale applicabili al Comune scrivente, tenuto conto di quanto previsto dal D.M. 17.03.2020;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 - 2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal Segretario Comunale, responsabile servizio gestione giuridica del personale, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

RITENUTO, alla luce di quanto esposto, di approvare gli allegati documenti facenti parte integrante del presente atto, relativi al PTFP (All. A), alla definizione della dotazione organica (All. B), alla verifica della sussistenza dei pre requisiti e della capacità assunzionale (All. C), calcolo spesa personale D.M. 17.03.2020 (All.D);

DATO ATTO CHE il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, 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, 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

RILEVATO CHE:

- ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine presentano il Documento unico di programmazione entro il 31 luglio di ogni anno e deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, riferiti ad un orizzonte temporale almeno triennale. Le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione, osservando i principi contabili generali ed applicati allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. I termini possono essere differiti con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze;

- ai sensi dell'art. 163 comma 3 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. l'esercizio provvisorio è autorizzato con legge o con decreto del Ministro dell'interno che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 151, primo comma, differisce il termine di approvazione del bilancio, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomia locale, in presenza di motivate esigenze;

- Visto il Decreto Ministero Interno 24 Dicembre 2021 "Differimento al 31 marzo 2022 del termine per la deliberazione del Bilancio di previsione 2022/2024 degli Enti Locali";

RITENUTO dunque procedere, alla ricognizione di eccedenza del personale ed all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024;

VISTI:

-l'art. 39, commi 1 e 19, della legge 27/12/1997 n. 449 e s.m.i.;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;

- gli artt. 6, 6 bis, 6 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come modificato da ultimo dall'art.4 D.Lgs.25/5/2017 n.75;

- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e.s.m.i.;

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

- il D.M. 17 marzo 2020;

DATO ATTO CHE verrà data informativa alle OO.SS.;

ACQUISITI, sulla proposta di deliberazione:

- Il parere favorevole del Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e della normativa comunale;
- Il parere favorevole dell'organo di revisione sulla proposta in oggetto;

A voti unanimi favorevoli, legalmente espressi,

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, con particolare riferimento ai richiami normativi ed alle esigenze organizzative che si configurano quale motivazione delle scelte di questa Amministrazione in materia di piano triennale del fabbisogno di personale;
 2. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il Comune di Alzano Scrivia non ha situazioni di soprannumero o eccedenza di personale;
 3. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 (All.A), la dotazione organica (All. B), la verifica della sussistenza dei pre requisiti e della capacità assunzionale (All. C), calcolo spesa personale D.M. 17.03.2020 (All.D), e tutti allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
 4. Di dare atto che:
 - il piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - la spesa derivante dall'attuazione del presente Piano dei Fabbisogni troverà copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2022 – 2024 annualità 2022;
 5. Di riservarsi di apportare successive integrazioni o modificazioni al presente piano, in base a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale nonché in seguito a nuove esigenze al momento non prevedibili;
 6. Di dare atto che la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS. per la dovuta informativa sindacale;
 7. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
 8. Di demandare al responsabile del servizio gestione giuridica del personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, dando atto che lo stesso potrà procedere all'attivazione delle procedure assunzionali per la copertura dei posti programmati, avvalendosi delle facoltà normative concesse agli enti locali, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (c.d. mobilità volontaria) ed avvalendosi della facoltà di utilizzare la graduatoria concorsuale di altri enti secondo i criteri definiti dall'art. 50 bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, fermo restando l'obbligatorietà di attivazione della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001;
- Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, con votazione separata ed unanime**

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
Adolfo Guagnini

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Daniele Bellomo

PUBBLICAZIONE : Pubblicato all'Albo Pretorio Informatico sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.alzanoscrivvia.al.it per 15 giorni consecutivi a cura del messo comunale.
Alzano Scrivia, li _____

Il Messo Comunale
Matteo Cisi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che questa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Informatico del sito istituzionale del Comune nelle forme di cui all'art. 32 comma 1 della L. 69/2009 senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3[^] comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267.

Addì _____
