COMUNE di CASTELCOVATI
Provincia di Brescia

Giunta Comunale N. 33 del 28.04.2021
(Cat. I.6)

Codice Ente: 10291 COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P.) PER IL TRIENNIO 2021-2023. AGGIORNAMENTO PER SOPRAGGIUNTE NECESSITA'

L'anno duemilaventuno addì ventotto del mese di aprile alle ore 21:30 IN VIDEOCONFERENZA, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio n.7 del 22.04.2020, in ottemperanza dell'art.73, comma 1, del D.L. 17 marzo 2020 n.18.
Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero convocati i componenti la Giunta Comunale.
All'appello risultano:

PIZZAMIGLIO ALESSANDRA	Presente		
VALLI FABIANA	Presente		
NODARI DEMIS	Presente		
DRERA SEVERINA	Presente		
PEDERGNANI SAMUELE	Presente		

N. Presenti: 5
N. Assenti: 0

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio il quale provvede alla redazione del presente verbale.
Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor Sindaco Arch. Alessandra Pizzamiglio assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che con propria precedente deliberazione n. 155 del 04/12/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la ricognizione dell'eccedenza di personale, con risultato negativo;
- che con propria precedente deliberazione n. 156 del 04/12/2020 con la quale è stato approvato il nuovo piano triennale di fabbisogno di personale 2021-2023 con contestuale aggiornamento della dotazione organica dell'ente applicando le nuove disposizioni normative;
- che con propria precedente deliberazione n. 3 del 12/01/2021 con la quale è stato approvato il nuovo piano triennale di fabbisogno di personale 2021-2023 con contestuale aggiornamento della dotazione organica dell'ente per sopraggiunte necessità;
- che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1998, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- che l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che ogni pubblica amministrazione con cadenza annuale effettua una ricognizione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali eccedenze o soprannumero;
- che il piano triennale del fabbisogno di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento, così come prescritto dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

VISTE in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;

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

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

PRESO ATTO che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 16,08%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

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

CONSIDERATO inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione per l'anno 2020, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018;

- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo "valore soglia", le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020

RILEVATO pertanto che il Comune di Castelcovati dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 416.716,82, fino al raggiungimento del primo valore soglia come riportato nel PTFP 2021_2023 (allegato A);

PRESO ATTO della determina del Segretario Comunale Responsabile dell'Area Amministrativa Generale nr 16 del 19/01/2021 con la quale si determina di accogliere la richiesta di trasferimento per mobilità, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 (cessione del contratto di lavoro) della dipendente Marilina Pileggi al Comune di Chiari con decorrenza 16/02/2021;

RITENUTO QUINDI, procedere all'approvazione del nuovo piano triennale di fabbisogni del personale, modificando quanto indicato nella delibera di Giunta precedentemente citata, inserendo la sostituzione del dipendente cessato dal servizio;

DATO ATTO che sarà richiesto regolare nulla osta rilasciato dalla POLIS Lombardia ai sensi dell'ex artt 34 e 34 bis D.Lgs 165/2001 prima di procedere alla sostituzione del personale;

RITENUTO pertanto di aggiornare i reclutamenti del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, per sopraggiunte necessità, come sopra specificato, secondo il seguente programma di assunzioni:

- **Anno 2021:**

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B Pos. Econ. B3 per Area Amministrativa Generale; (costo previsto €. 27.717,31) utilizzando lo scorrimento di graduatoria da altro Ente come da determina del Responsabile dell'Area Amministrativa Generale nr. 73 del 16/04/2021 **assunto con decorrenza dal 19/04/2021 in part time 22/36** (costo 16.938,35);

- n. 1 Istruttore Direttivo categoria D Pos. Econ D1 per Area Economica Finanziaria Tributaria; (costo previsto €. 31.768,83) figura già prevista nel PTFP 2020/2022 e in assunzione per

scorrimento di graduatoria da altro Ente come da determina del Segretario Comunale nr 415 del 23/12/2020**, assunto con decorrenza 18/01/2021**;

- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C per l'Area Amministrativa Generale (costo €. 29.252,21) in sostituzione del dipendente cessato dal servizio con decorrenza 16/02/2021 per mobilità volontaria verso altro Ente;

Per le figure previste verrà attivata la seguente procedura di reclutamento:
1) Mobilità art. 34 bis D.lgs 165/2001
2) in caso di esito negativo punto 1) verrà attivato lo scorrimento di graduatorie di altri Enti
3) in caso di esito negativo punto 2) verrà attivata la mobilità tra enti (non obbligatoria)
4) in caso di esito negativo punto 3) verrà attivato il concorso pubblico

- **Anno 2022: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato**
- **Anno 2023: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.**

DATO ATTO che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

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

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 548.755,74 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*";

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

PRESO ATTO che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale con delibera di GC nr. 155 del04/12/2020;

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

- è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 con deliberazione G.C. n. 17 del 25/01/2020;

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

RITENUTO pertanto di aggiornare il Pianto Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2021-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Castelcovati, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 ed in seguito alle sopraggiunte necessità (Allegato B);

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 12/01/2021 parere nr. 11 protocollo dell'Ente n. 5395 del 23/04/2021, (Allegato C)

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

PRECISATO che il presente provvedimento è oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria;

VISTO il parere favorevole del Responsabile dell'Area Amministrativa Generale Dott. Federico Angelo Mondini, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18/08/2000 nr. 267;

VISTO il parere favorevole del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria Dott. Giuseppe Coniglione, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'artico 49, comma 1, D. Lgs. 18/08/2000 nr. 267, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b, del D.L. 10/10/2002 nr. 174;

CON VOTI favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) DI PRENDERE ATTO:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 14,68%

- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM è così specificato:

	IMPORTI	**RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020**
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	500.360,01	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (26,90% delle entrate correnti)	**917.076,83**	

INCREMENTO MASSIMO	416.716,82	

2) **DI AGGIORNARE** il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2021/2023, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa (Allegato A);

3) **DI APPROVARE** la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato B);

4) **DI DARE ATTO** che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020:

5) **DI AUTORIZZARE** per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

6) **DI PRECISARE** che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

7) **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

La discussione e l'approvazione della presente deliberazione è avvenuta mediante collegamento in videoconferenza.
L'identità personale dei componenti, collegati in videoconferenza mediante WhatsApp è stata accertata da parte del Segretario comunale, compresa la votazione, secondo le modalità indicate nella propria precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 15/04/2020, dichiarata immediatamente eseguibile.

Approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Arch. Alessandra Pizzamiglio

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- viene pubblicata all'albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 30.04.2021 al 15.05.2021 ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267;

- viene comunicata con lettera in data 30.04.2021 ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

- diverrà esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.lgs. 18/08/2000 n. 267.

Castelcovati, 30.04.2021

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

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

Castelcovati 30.04.2021

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

COMUNE DI CASTELCOVATI

Via Chiari, 60
25030 CASTELCOVATI (BS)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2021 – 2023

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa pag. 3

Contenuti pag. 3

Durata pag. 4

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa pag. 4

Suddivisione in aree/servizi/uffici pag. 4

Incarichi di direzione di area pag. 5

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE pag. 5

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE pag. 6

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE pag. 8

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE pag. 8

Premessa pag. 8

Vincoli in materia di assunzioni pag. 8

Facoltà assunzionali pag. 9

Assunzioni obbligatorie pag. 10

Programma delle assunzioni pag. 10

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA pag. 11

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 possono essere così riassunti:

a) **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente,** tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
e) individuazione dei posti da coprire e **programmazione del fabbisogno di personale,** nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente**;**
f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021-2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Castelcovati persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.
Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Castelcovati si può articolare in Aree, Servizi, Uffici; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.
La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Castelcovati sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici:

	AREA	SERVIZI	UFFICI
1	Area Amministrativa		– Uffici demografici, stato civile, leva, elettorato, cimiteri
			- Gestione giuridica del personale
		Servizi amministrativi	– Ufficio segreteria, protocollo – Ufficio Relazioni con il Pubblico
		Servizi alla persona	– Ufficio socio-assistenziale – Ufficio amministrativo igiene, assistenza, pubblica istruzione – Biblioteca
2	Area Polizia Locale		– Ufficio di polizia Locale – Corpo di Polizia Locale – Uff
3	Area Finanziaria		– Ufficio Tributi
		Servizio Ragioneria	– Ufficio ragioneria; – Ufficio gestione economica delle risorse umane; – Controllo di gestione/performance

4	Area Tecnica		– Ufficio LL.PP. – SUAP, commercio, ecologia – Urbanistica, edilizia privata

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Dirigenti o Responsabili apicali di area a cui compete "*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".*
Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle quattro aree sopra individuate è la seguente:
Al vertice dell'Area Amministrativa Generale è stato nominato il Dott. Mondini Federico Angelo con decreto sindacale nr 4 del 31/03/2021;
Al vertice dell'Area Economica Finanziaria Tributari è stato nominato il Dott. Giuseppe Coniglione con decreto sindacale nr. 5 del 31/03/2021;
Al vertice dell'Area Polizia Locale è stato nominato il Dott. Fabio Corioni con decreto Sindacale nr. 8 del 31/03/2021;
Al vertice dell'Area Tecnica è stato nominato l'Arch. Canio De Bonis con decreto Sindacale nr. 7 del 31/03/2021;

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a capo di uffici che al loro interno sono a loro volta articolati in uffici di livello dirigenziale, generale e non generale (c.d. "dirigenti apicali").

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

Con delibera di GC nr. 155 del 04/12/2020 è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e nell'Ente comune di Castelcovati non si rilevano situazioni di personale in esubero.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2021-2022-2023, è pari a **Euro 548.755,74** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede 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 con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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.*"

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Castelcovati, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI CASTELCOVATI	
POPOLAZIONE (al 31/12/2020)	6657
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2020, approvato definitivamente dal Consiglio Comunale con propria delibera nr. 08 del 28/04/2021, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 14,68 **%** come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		**DEFINIZIONI**
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020		500.360,01	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.423.709,65	3.579.207,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.349.832,55		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.964.080,49		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020		170.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		**14,68%**	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Castelcovati si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (26,90%); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al 26,90%.
In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2021 e 2022 risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	**RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020**
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	500.360,01	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (26,90% delle entrate correnti)	**917.076,83**	
INCREMENTO MASSIMO	416.716,82	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 548.755,74** (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale

massima di personale **pari a Euro 917.076,83**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2021 e 2022, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2020; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.
Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.
In quest'ottica, tenuto conto dell'attuale articolazione organizzativa dell'Ente, il personale in servizio viene distribuito tra i diversi uffici come risulta dal documento denominato DOTAZIONE ORGANICA che è parte integrante e sostanziale dell'atto di Giunta che approva anche il presente PTFP.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, 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 di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene aggiornata e predisposta la nuova programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021-2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000);
e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett b), c) d)e g) si specifica che:

- la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale è stata approvata con **deliberazione di G.C. n. 155 del 04/12/2020;**
- il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 17 del 25/01/2020**;
- il Piano delle Performance 2021-2023/ Piano dettagliato degli obiettivi 2021 è stato approvato con deliberazione **G.C. n.11 del 29/01/20210**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Castelcovati, che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.
In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").
Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").
Per il triennio 2021-2023, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	**VALORI**	**RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020**
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	21,00%	
INCREMENTO ANNUO	**107.499,24**	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (tabellare CCNL 2018+ivc+ind.comparto+elem. perequativo oltre oneri riflessi escluso irap) (D1 100% se non utilizzato entro il 31/12/2020) e B3 cessato nel 2017 ma al 75%)	52.314,20	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	**159.813,44**	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	**VALORI**	**RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020**
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	**122.856,27**	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	**127.975,28**	

La spesa di personale per gli anni 2021 e 2022 e 2023, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 917.076,83**, corrispondente al valore soglia "più basso" del 26,90%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per l'anno 2022 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Il Comune di Castelcovati non presenta scoperture di quote d'obbligo e pertanto rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.
È stato negli anni precedenti già assunto in servizio personale di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della nuova programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- **Anno 2021:**

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B Pos. Econ. B3 per Area Amministrativa Generale; (costo previsto €. 27.717,31) utilizzando lo scorrimento di graduatoria da altro Ente come da determina del Responsabile dell'Area Amministrativa Generale nr. 73 del 16/04/2021 **assunto con decorrenza dal 19/04/2021** in part time 22/36 (costo 16.938,35);
- n. 1 Istruttore Direttivo categoria D Pos. Econ D1 per Area Economica Finanziaria Tributaria; (costo previsto €. 31.768,83) figura già prevista nel PTFP 2020/2022 e in assunzione per scorrimento di graduatoria da altro Ente come da determina del Segretario Comunale nr 415 del 23/12/2020; (**assunto con decorrenza 18/01/2021);**
- N. 1 Istruttore Amministrativo categoria C per l'Area Amministrativa Generale (costo €. 29.252,21) in sostituzione del dipendente cessato dal servizio con decorrenza 16/02/2021 per mobilità volontaria verso altro Ente;

Per le figure previste e non già assunte, verrà attivata la seguente procedura di reclutamento:
1) Mobilità art. 34 bis D.lgs 165/2001
2) in caso di esito negativo punto 1) verrà attivato lo scorrimento di graduatorie di altri Enti
3) in caso di esito negativo punto 2) verrà attivata la mobilità tra enti (non obbligatoria)
4) in caso di esito negativo punto 3) verrà attivato il concorso pubblico

- **Anno 2022: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato**
- **Anno 2023: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.**

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

-eventuali sostituzioni di personale cessato;
-eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
-eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
-trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, per le nuove assunzioni dell'anno 2021, a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 95.494,60** (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale presunto €. 6.756,25, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.,);
Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021-2023, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 548.755,74**), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (Euro 27.717,31 per l'anno 2020, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..
Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di bilancio della spesa del personale, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente; resta inteso che si procederà con l'avvio delle procedure per le nuove assunzioni e con il relativo impegno di spesa solo a seguito dei necessari spostamenti delle relative risorse tra missioni, programmi e macroaggregati, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023				
DOTAZIONE ORGANICA				
AREA AMMINISTRATIVA GENERALE				
CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
ufficio segreteria				
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TEMPO PIENO	**1**	**M.F.** ASSUNTO DAL 19/10/2020
C				
	C4	ISTRUTTORE AMMI.VO t.pieno	1	VACANTE DAL 16/02/2021 (ex dip P.M. mobilità volontaria presso altro Ente). Inserito nel ftp 2021-2023 di aprile 2021
B3				
	B3	COLLAB. AMMINISTRATIVO TEMPO PIENO	1	**L.R**. ASSUNTO DAL 19/04/2021 Scorrimento graduatoria da altro Ente in PART TIME 22/36
uffici demografici/stato civile/leva/elettorato				
C		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONT.		
	C1	ISTRUTTORE AMM.VO t. pieno	1	**N.F.** ASSUNTO DAL 01/10/2020
B1	B5	ESEC. OPER.SPECIALIZZATO l.68/99 p.t. 24 ore	1	G. M. L.68/99 trasf.dall'uff.rag. p.t. 24 h Convenzione Provincia di BS
servizi sociali -				
D	D1	ASSISTENTE SOCIALE	1	T.S. Assistente Sociale PART.TIME 24 ore
		TOTALE POSTI	**6**	**5 OCCUPATI - 1 C VACANTE NUOVO PTFP 2021-2023 APRILE 2021**

ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023

DOTAZIONE ORGANICA

AREA ECONOMICA-TRIBUTARIA- FINANZIARIA

CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
ufficio ragioneria/tributi				
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	**1**	**C-G- ASSUNTO DAL 18/01/2021**
C		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
	C5		1	B. M.T. p.t. 25 ore
	C5		1	F.M.S. Dal 01/12/2016 p.t. 32 h
	C4		1	A.M. Dal 16/4/2018 Mobilità da Altro Ente(da novembre 2018 Responsabile di Area) dimissioni volontarie dal 11/01/2021 richiesta conservazione del posto)
		TOTALI	**4**	**3 OCCUPATI - C 1 conservazione del posto**

ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023

DOTAZIONE ORGANICA

AREA TECNICA

CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
D	D5	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	D. B.C. PO AREA TECNICA
ufficio urbanistica e ambiente				
C		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
	C3	GEOMETRA	1	C.E. ass. 03/12/2007
		TOTALE POSTI	2	**2 OCCCUPATI -**

ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023

DOTAZIONE ORGANICA

AREA POLIZIA LOCALE

CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	C. F. NOMINA P.O. DAL 02/11/2010
ufficio di polizia locale				
C		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		
	C5		1	M.M.
	C4		1	V. P.L.
		TOTALE POSTI		
			3	**3 OCCUPATI**

ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023

RIEPILOGO DOTAZIONE ORGANICA (NR. POSTI)

AREA	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
AREA AMMINISTRATIVA GENERALE	6	5 OCCUPATI - 1 C previsto 2021-2023 NUOVO PIANO
AREA ECONOMICA-TRIBUTARIA- FINANZIARIA	4	3 OCCUPATI - C4 CONSERVANZIONE DEL POSTO
AREA TECNICA	2	2 OCCUPATI
AREA VIGILANZA	3	3 OCCUPATI
TOTALI	15	15 DIP PREVISTI DI CUI CAT. 5 D -8 C - 2 B
		14 DIP. OCCUPATI DI CUI CAT 5 D - 7 C (di cui 1 per conservazione del posto) - 2 B

DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE 2021-2023 determinata con valori tabella primo accesso al ccnl 21/5/2018										
CAT.	POSIZIONE GIURIDICA INIZIALE	DOTAZIONE ORGANICA		TOTALE VALORE IN EURO dotazione organica	POSTI COPERTI o a dispo		VALORI IN €. Posti coperti	VACANTI		VALORI IN €. Posti vacanti
		Tempo pieno	part time		Tempo pieno	part time		Tempo pieno	Part time	
B	B1		1 (24/36)	13.024,61		1 (24/36)	13.024,61			
B	B3	1		20.652,45		1 (22/36)	12,620,94			
C	C1	6		132.234,24	5 di cui 1 in conservazione del posto		110.195,20	1		22.039,04
C			1 (25/36) riduz.da tempo pieno	15.304,89		1 (25/36)	15.304,89			
			1 (32/36) riduz. da tempo pieno	19.590,26		1 (32/36)	19.590,26			
D	D1	4		95.920,36	4		95.920,36			
			1 (24/36)	15.986,73		1 (24/36)	15.986,73			
TOTALI		**11**	**4**	**312.713,53**	**9**	**5**	**270.022,04**	**1**		**22.039,04**

VALORI TABELLA DI PRIMO ACCESSO AL CCNL 21/05/2018 tempo pieno				
B1	19.536,91			
B3	20.652,45			
C1	22.039,04			
D1	23.980,09			

Verbale n. 11

Comune di CASTELCOVATI (BS)

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Verbale del 23 aprile 2021

Oggetto: PARERE SULLA PROPOSTA DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P) PER IL TRIENNIO 2021-2023. AGGIORNAMENTO PER SOPRAGGIUNTE NECESSITA'

Il sottoscritto Revisore dei Conti, Dott. Altavilla Francesco

PREMESSO che con deliberazione di Giunta Comunale nr 3 del 12/01/2021 l'Amministrazione Comunale ha provveduto ad approvare la Programmazione del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021-2023 ed ad approvare la nuova dotazione organica per sopraggiunte necessità;

DATO ATTO che si rende necessario procedere ad un aggiornamento del piano approvato per sopraggiunte necessità;

CONSIDERATO che:

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a **Euro 548.755,74** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede 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 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*".... *omissis.*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Castelcovati, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Pag. 1/5 - Ente: COMUNE DI CASTELCOVATI - Anno: 2021 - Numero: 5395 - Tipo: A - Data: 23.04.2021 - Ora: - Categoria: 2 - Classe: 11 - Fascicolo:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI CASTELCOVATI	
POPOLAZIONE (al 31/12/2020)	6657
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2020 che sarà approvato nella seduta del Consiglio Comunale convocata per il giorno 28/04/2021, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 14,68%, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020		500.360,01	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.423.709,65	3.579.207,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.349.832,55		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.964.080,49		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020		170.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		**14,68%**	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Castelcovati si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (26,90%); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al 26,90%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2021 e 2022 risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	500.360,01	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (26,90% delle entrate correnti)	**917.076,83**	
INCREMENTO MASSIMO	416.716,82	

Pag. 2/5 - Ente: COMUNE DI CASTELCOVATI - Anno: 2021 - Numero: 5395 - Tipo: A - Data: 23.04.2021 - Ora: - Categoria: 2 - Classe: 11 - Fascicolo:

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 548.755,74** (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 917.076,83**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2021 e 2022, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2020; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.
Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

DATO ATTO che:

- la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale è stata approvata con deliberazione di GC n. 155 del 04/12/2020;
- il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 17 del 25/01/2020;
- sono state rispettate le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006)
- sono stati rispettati i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;
- Il Piano delle Performance 2021-2023/ Piano dettagliato degli obiettivi 2021 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 11 del 29/01/2010;

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Castelcovati, che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.
In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").
Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").
Per il triennio 2021-2023, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	21,00%	
INCREMENTO ANNUO	**107.499,24**	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (tabellare CCNL 2018+ivc+ind.comparto+elem.perequativo oltre oneri riflessi escluso irap) (D1 100% se non utilizzato entro il 31/12/2020+ dip. B3 cessato nel 2017)	52.314,20	Art. 5, comma 2

Pag. 3/5 - Ente: COMUNE DI CASTELCOVATI - Anno: 2021 - Numero: 5395 - Tipo: A - Data: 23.04.2021 - Ora: - Categoria: 2 - Classe: 11 - Fascicolo:

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	**159.813,44**	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	**122.856,27**	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	**127.975,28**	

La spesa di personale per gli anni 2021 e 2022 e 2023, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 917.076,83**, corrispondente al valore soglia "più basso" del 26,90%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per l'anno 2022 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Il Comune di Castelcovati non presenta scoperture di quote d'obbligo e pertanto rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.
E stato negli anni precedenti già assunto in servizio personale di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.

PRESO ATTO di quanto sopra, nell'ambito della nuova programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- **Anno 2021:**

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B Pos. Econ. B3 per Area Amministrativa Generale; (costo previsto €. 27.717,31) utilizzando lo scorrimento di graduatoria da altro Ente come da determina del Responsabile dell'Area Amministrativa Generale nr. 73 del 16/04/2021 assunto con decorrenza dal 19/04/2021 in part time 22/36 (costo 16.938,35);

- n. 1 Istruttore Direttivo categoria D Pos. Econ D1 per Area Economica Finanziaria Tributaria; (costo previsto €. 31.768,83) figura già prevista nel PTFP 2020/2022 e in assunzione per scorrimento di graduatoria da altro Ente come da determina del Segretario Comunale nr 415 del 23/12/2020, assunzione con decorrenza 18/01/2021;

- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C per l'Area Amministrativa Generale (costo €. 29.252,21) in quanto un dipendente nell'Area Ammnistrativa Generale è cessato dal servizio con decorrenza 16/02/2021 per mobilità volontaria verso altro Ente e necessita di sostituzione;

Per le figure previste e non già assunte, verrà attivata la seguente procedura di reclutamento:

1) Mobilità art. 34 bis D.lgs 165/2001

Pag. 4/5 - Ente: COMUNE DI CASTELCOVATI - Anno: 2021 - Numero: 5395 - Tipo: A - Data: 23.04.2021 - Ora: - Categoria: 2 - Classe: 11 - Fascicolo:

2) in caso di esito negativo punto 1) verrà attivato lo scorrimento di graduatorie di altri Enti
3) in caso di esito negativo punto 2) verrà attivata la mobilità tra enti (non obbligatoria)
4) in caso di esito negativo punto 3) verrà attivato il concorso pubblico

- **Anno 2022: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato**
- **Anno 2023: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.**

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, per le nuove assunzioni dell'anno 2021, a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 95.494,60** (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale presunto €. 6.756,25, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.,);
Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021-2023, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di bilancio della spesa del personale, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente; resta inteso che si procederà con l'avvio delle procedure per le nuove assunzioni e con il relativo impegno di spesa solo a seguito dei necessari spostamenti delle relative risorse tra missioni, programmi e macro-aggregati, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Tutto cio' premesso

CERTIFICA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

ESPRIME

Parere favorevole all'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021-2023 ed aggiornamento della dotazione organica

Bovisio Masciago,23 aprile 2021

Il Revisore dei Conti
Dott. Francesco Altavilla

Pag. 5/5 - Ente: COMUNE DI CASTELGOVATI - Anno: 2021 - Numero: 5395 - Tipo: A - Data: 23.04.2021 - Ora: - Categoria: 2 - Classe: 11 - Fascicolo: