



**Comune di Robbio**  
 Provincia di Pavia

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**NUMERO 24 IN DATA 15-02-2023**

<b>OGGETTO:</b>	<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023/2025 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2023 – D.M. 17 MARZO 2020</b>
-----------------	---

L'anno **duemilaventitre** addì **quindici** del mese di **Febbraio** alle ore **10:30** nella sala delle riunioni. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano;

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
<b>FRANCESE ROBERTO</b>	Sindaco	X	
<b>ROSSINI GREGORIO</b>	Assessore	X	
<b>CESA STEFANIA</b>	Assessore	X	
<b>ROGNONE LAURA</b>	Assessore	X	
<b>CANELLA KATIA</b>	Assessore	X	
Presenti – Assenti		5	0

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA ANGELA MARIA NATALE. Essendo legale il numero degli intervenuti, DOTT. ROBERTO FRANCESE – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023/2025 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2023 – D.M. 17 marzo 2020**

### LA GIUNTA COMUNALE

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 dal D.Lgs. n. 165/2001, 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;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art.35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

“4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4.

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.

ATTESO dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

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;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa;

DATO ATTO che il Comune di Robbio, ai sensi dell'art. 3 del D.M. 17/03/2020 appartiene alla fascia demografica che comprende i comuni tra 5.000 e 9.999 abitanti;

PRESO ATTO che il valore della soglia di virtuosità di cui alla Tab 1 del D.M. 17.03.2020 per il Comune di Robbio risulta essere il 26.90%;

VISTO l'allegato prospetto (**Allegato a**) predisposto dal Responsabile del Servizio personale di concerto con Responsabile del Servizio Finanziario con il quale è stato verificato il rispetto del limite di cui al valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come segue:

- dati ricavati dai rendiconti 2019-2020-2021 nella percentuale del **20,68%**

RILEVATO quindi che per l'anno 2023 il tetto massimo ai fini della assunzione di personale a tempo indeterminato è pari a € 253.189,22;

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 e quindi nel limite di € 253.189,22;

RICHIAMATO inoltre l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *"sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

RICHIAMATO l'articolo 16 del decreto legge n. 113/2016 convertito in legge n. 160/2016 del 7 agosto 2016 recante "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio" che prevede:

- Abrogazione del vincolo alla riduzione, rispetto al dato medio del triennio 2011/2013, della incidenza della spesa del personale su quella corrente come condizione per potere effettuare assunzioni di personale (articolo 16, comma 1);
- I comuni che erano assoggettati al patto di stabilità e che hanno una popolazione inferiore a 10.000 abitanti possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 75% della spesa del personale cessato l'anno precedente se hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore a quello previsto per gli enti dissestati dal decreto triennale del Ministero dell'Interno (articolo 16, comma 1 bis);
- Ripristino della possibilità di dare corso ad assunzioni in mobilità volontaria negli enti locali delle regioni in cui sia stato collocato almeno il 90% del personale degli enti di area vasta in sovrannumero (articolo 16, comma 1 ter);

RICHIAMATA la circolare n. 117/2016 del 10-10-2016- Dipartimento della Funzione Pubblica che si è pronunciata sullo sblocco delle capacità assunzionali dei Comuni della Lombardia;

CONSIDERATO che il personale provinciale e metropolitano soprannumerario in comando presso altri Enti, giusto il disposto dell'art. 7 c. 1 lett. a) del D.P.C.M. 14.09.2015 che definisce la priorità attribuita ai comandati per l'assegnazione nei ruoli, nelle more degli effetti dell'art. 1 c. 234 della Legge 208/2015 o dell'art. 16 c. 1-ter) del D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016, è da considerarsi a tutti gli effetti ricollocato;

DATO ATTO che, a fronte del quantitativo di personale provinciale e metropolitano già in comando presso altri Enti, risulta pertanto raggiunta anche in Lombardia la quota del 90%, di cui all'art. 16 c. 1-ter) del D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016;

RICHIAMATA la Deliberazione n. 70/2016 della CORTE CONTI PIEMONTE secondo cui le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010). L'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente.

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.

VISTO altresì l'art. 9, comma 28, del D. Legge 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122 il quale così dispone "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 s.m.e.i., 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. 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. 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 il parere della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Lombardia 264/2014 con cui i giudici contabili hanno evidenziato che la disposizione introdotta dal d.l. 90/2014, secondo cui “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” si riferisce indistintamente a tutte le limitazioni contenute nell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010. Pertanto, gli 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 n. 296/2006, non sono tenuti al rispetto del limite della spesa sostenuta nel 2009;

RICHIAMATA inoltre la Corte dei Conti sezione autonomie N.2/SEZAUT/2015/QMIG del 29.01.2015 pronuncia il seguente principio di diritto: “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2001, 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 rilevinano 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.*

CONSIDERATO pertanto che l'assunzione di personale a tempo indeterminato è vincolata al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

PRESUPPOSTI PROGRAMMATORI

- adozione Piano Triennale Fabbisogni del Personale – PIAO. Sezione 3. Organizzazione e capitale umano – Sottosezione di programmazione
- rideterminazione dotazione organica almeno una volta nell'ultimo triennio (art.6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001)
- ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d. lgs 165/2001, così come modificato dalla legge di stabilità per il 2012;
- invio Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (art. 6 ter, co. 5 D.Lgs 165/2001 – Circ. 18/2018 RGS)

ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI

Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione ai sensi del art. 7, DM 24/06/2022 che include i seguenti atti:

- Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006;
- Piano della Performance;
- Piano della Formazione ai sensi dell'art. 6 commi da 1 a 4 D.L. 80/2021

VINCOLI CONNESSI CON IL PAREGGIO DI BILANCIO

- invio della certificazione del pareggio di bilancio entro il 31 marzo;

ADEMPIMENTI PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI

- corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI CONTABILI

- approvazione nei termini del bilancio di previsione;
- approvazione nei termini del rendiconto della gestione;
- approvazione nei termini del bilancio consolidato;
- trasmissione del bilancio di previsione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmissione del rendiconto della gestione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmissione del bilancio consolidato alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;

LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

- contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557 - quater introdotto dal D.L. n. 90/2014 convertito con L. 114/2014;
- Rispetto del limite di cui al 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 a tempo indeterminato;

VERIFICATO pertanto che alla data della presente:

PRESUPPOSTI PROGRAMMATORI

- è stata effettuata la ricognizione del personale eccedentario dai singoli settori dell'ente ai sensi dell'art.33 D.Lgs. 165/01 con esito negativo giusta deliberazione di Giunta n. 20 del 07.02.2023;

ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI

- è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi del art. 7, DM 24/06/2022 giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 14.07.2022

- è stato adottato Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025 – Sezione 2. Programmazione e performance in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006 giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 07.02.2023;
- è stato adottato il Piano della Performance 2022 giuste Deliberazioni di Giunta Comunale n. 10 del 17.01.2022, n. 79 del 26.05.2022 e n. 99 del 30.06.2022 e n. 150 del 25.10.2022
- è stato adottato il Piano della Formazione del Personale Dipendente 2023-2025 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di Programmazione Piano Triennale Fabbisogni Del Personale giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 07.02.2023

#### VINCOLI CONNESSI CON IL PAREGGIO DI BILANCIO

- Il Comune di Robbio ha effettuato l'invio della certificazione del pareggio di bilancio nei termini di legge;

#### ADEMPIMENTI PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI

- il Comune di Robbio ha attuato per l'anno 2022 una corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

#### RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI CONTABILI

- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2022/2024 con Deliberazione di Consiglio n. 52 del 28/12/2021;
- l'Ente ha approvato il rendiconto della gestione 2021 con Deliberazione di Consiglio n. 16 del 30/04/2022;
- l'Ente con Deliberazione di Consiglio n. 33 del 11/10/2022 ha dato atto della non obbligatorietà della predisposizione del bilancio consolidato 2021;
- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del bilancio di previsione 2022/2024 alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del rendiconto della gestione 2021 alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;

#### LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

- ✓ è stato rispettato per gli esercizi 2021 e 2022:
  - il limite di cui all'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014 (triennio 2011/2013)
  - e alla data della presente non ci sono indicazioni perché tale limite non venga rispettato anche nell'anno 2023
 Quanto sopra è evidenziato da quanto riportato nei prospetti di cui **all'Allegato "b" e "b1"**

- ✓ è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 nel limite di €. 253.189,22 come risulta dal prospetto **Allegato "a"**

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva 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;
- 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;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO CHE la vigente normativa:

- art. 1, c. 228, L. n. 208/2015 come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. n. 205/2017
- art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90.
- art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90

in ordine alle capacità assunzionali a tempo indeterminato per l'anno 2022 possa essere così sintetizzata:

Testo da ultimo modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26): 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.

[1] **5-sexies.** Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. (NdR: Comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26).

Richiamato l'articolo 5, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, attuativo della riforma introdotta dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che dispone chiaramente che *“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”*.

Dato atto che per espressa disposizione della fonte legale, e poiché il 2020 è l'anno del passaggio al nuovo regime assunzionale, solo la facoltà assunzionale residua fino al 2019 potrà essere utilizzata con la precisazione che la capacità assunzionale del 2019, ordinariamente, deriva dalle cessazioni del 2018. La speciale previsione di cui all'art. 3, comma 5-sexies, del d.l. 90/2014 e smi, che consente di utilizzare il turn-over maturato anche in corso d'anno (e perciò renderebbe utilizzabili anche le cessazioni 2019) vale solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo di quelle cessazioni previste nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza.

**Resti assunzionali riferiti al quinquennio precedente e all'anno in corso.**

- nell'anno 2014 si sono verificate n. 2 cessazioni in seno al personale dipendente del Comune di Robbio e più precisamente:
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 270 del 21/07/2014 è stata accettata la richiesta di dimissioni ed è stato disposto il collocamento a riposo della dipendente S.M. cat. C5, a far corso dal 01.11.2014;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 314 del 07/10/2014 è stata accettata la richiesta di dimissioni ed è stato disposto il collocamento a riposo del dipendente L.G. cat. B7 a far corso dal 31.12.2014;
- nell'anno 2015 non si è verificata alcuna cessazione;

- nell'anno 2016 non si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2017 si sono verificate 3 cessazioni e 1 assunzione più precisamente:
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 168 del 08/08/2016 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente D.F., Comandante Polizia Locale, cat. D6 con decorrenza 01.02.2017;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 195 del 29/09/2016 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente T.P, Agente di Polizia Locale, cat. C5 con decorrenza 01.04.2017;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 272 del 21/12/2017 si è preso atto delle dimissioni della dipendente D.G, Assistente scolastica, cat. B7 con decorrenza 31.12.2017;
  - ✓ che, con determinazione del Responsabile Amministrativo-Personale-Cultura-Economato n. 220 del 31.10.2017, è stata indetta una selezione pubblica per esami per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato di Agente di Polizia Locale- Cat. C- Posizione Economica C1- nel Comune di Robbio mediante pubblicazione all'Albo pretorio comunale dal 03.11.2017 al 04.12.2017, nonché per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica, IV Serie Speciale – Concorsi ed Esami n. 84 del 03.11.2017;
  - ✓ che, con determinazione del Responsabile Amministrativo-Personale-Cultura-Economato n. 270 del 21.12.2017, sono stati approvati i verbali della Commissione esaminatrice e la graduatoria di merito dalla quale si rileva che al primo posto si è collocato il Sig. P. F. con assunzione in data 31.12.2017 in qualità di Agente di Polizia Locale- Cat. C- Posizione Economica C1;
- nell'anno 2018 si sono verificate 3 cessazioni e n. 1 assunzione;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 163 del 16/08/2017 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente B.L, Istruttore amministrativo, cat. C2 con decorrenza 01.05.2018;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 229 del 13/11/2017 si è preso atto delle dimissioni della dipendente F.M, Istruttore amministrativo, cat. C5 con decorrenza 01.11.2018;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 32 del 30/01/2018 si è preso atto delle dimissioni della dipendente M.L, Educatrice Asilo Nido, cat. C5 con decorrenza 01.09.2018.
  - ✓ che, con determinazione del Responsabile Amministrativo-Personale-Cultura-Economato n. 195 del 17.08.2018, è stata indetta una selezione pubblica per esami per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D- nel Comune di Robbio mediante pubblicazione all'Albo pretorio comunale, nonché per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica, IV Serie Speciale – Concorsi ed Esami n. 65 del 17.08.2018;
  - ✓ che, con determinazione del Responsabile Amministrativo-Personale-Cultura-Economato n. 272 del 07.12.2018, sono stati approvati i verbali della Commissione esaminatrice e la graduatoria di merito dalla quale si rileva che al primo posto si è collocato la Sig.ra T. G. con assunzione in data 28.12.2018 in qualità di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-;
- nell'anno 2019 si sono verificate 3 cessazioni e n. 1 assunzione;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 244 del 12/11/2018 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente T.P, Esecutore - operaio. cat. B1 –pos. Economica B6 con decorrenza 01.07.2019;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 100 del 17/04/2019 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente V.L, Educatrice Asilo Nido, cat. C5 con decorrenza 01.11.2019;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 74 del 14/03/2019 si è provveduto ad assumere la dipendente U.A. Agente di Polizia Locale, cat. C – posizione economica C1 con decorrenza 18.03.2019;
  - ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 116 del 10/05/2019 si è preso atto delle dimissioni della dipendente U.A. Agente di Polizia Locale, cat. C – posizione economica C1 con decorrenza 01.06.2019.

Resti assunzionali utilizzabili nell'anno 2023:

Resti del quinquennio 2015-2019

Resti del quinquennio 2015-2019 Si possono inoltre utilizzare i resti delle capacità assunzionali del quinquennio 2015/2019 che non sono stati utilizzati. Per la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania a condizione che le connesse risorse siano state previste nel programma triennale del fabbisogno. Occorre dimostrare che è stato rispettato il patto di stabilità, che è stato rispettato il tetto di spesa del personale e che esista la sostenibilità finanziaria dell'ente. I resti devono risultare a seguito delle assunzioni che sono state formalizzate. Tali capacità assunzionali sono le seguenti:

- Anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014. L'Ente ha avuto 2 cessazioni (Categoria. accesso C1 – economica C5 – Istruttore Amministrativo / Categoria accesso B1 – economica B7).
- Anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015 con possibilità di arrivare fino al 75% nei comuni con popolazione fino a 10.000 abitanti che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quella prevista per gli enti dissestati. L'Ente non ha avuto cessazioni nell'anno 2015.
- Anno 2017: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2016. L'Ente non ha avuto cessazioni nell'anno 2016.
- Anno 2018: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2017: l'Ente ha avuto 3 cessazioni (Categoria. accesso C1 – economica C5 – Ag. Polizia Locale / Categoria accesso D1 – economica D6 – C.te Polizia Locale / Categoria accesso B1 – economica B7)
- Anno 2019: 100% dei risparmi delle cessazioni del 2018 se è stato rispettato il rapporto dipendenti/popolazione per gli enti dissestati (rapporto che per il periodo 2015/2017 è così definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017: da 5000 a 9999 abitanti 1/159). L'Ente ha avuto 3 cessazioni (Categoria. accesso C1 – economica C5 – Istruttore Amministrativo / Categoria accesso C1 – economica C2 - Istruttore Amministrativo / Categoria accesso C1 – economica C5- Istruttore Amministrativo/Educatrice)

DATO ATTO pertanto in relazione a quanto sopra dettagliatamente esposto che il Comune di Robbio dispone di resti assunzionali (quinquennio 2015/2019) per l'anno 2023 di **€.109.846,84** così come risulta dall'allegato prospetto (**All. c**)

Richiamata la propria precedente deliberazione n 29 in data 26/02/2019 avente ad oggetto "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019/2021 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2019"

Richiamata la propria precedente deliberazione n 163 in data 05/12/2019 avente ad oggetto "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2020/2022 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2020"

Richiamata la propria precedente deliberazione n 84 in data 14/07/2020 avente ad oggetto "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2020/2022 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2020-D.M. 17 marzo 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI"

Richiamata la propria precedente deliberazione n 156 in data 23/11/2020 avente ad oggetto "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021/2023 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2020-D.M. 17 marzo 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

Richiamata la propria precedente deliberazione n 65 in data 20/04/2021 avente ad oggetto "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2021/2023 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2021-D.M. 17 marzo 2020. PROVVEDIMENTI RICOGNITIVI"

Richiamata la propria precedente deliberazione n 176 in data 13/12/2021 avente ad oggetto "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2022/2024 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2021-D.M. 17 marzo 2020. "

RICHIAMATE:

- la Deliberazione di Consiglio n. 51 del 28/12/2021 di approvazione del DUP 2022-2024;
- la Deliberazione di Giunta n. 102 del 14.07.2022 avente ad oggetto: “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL n. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE 113/2021”
- la Deliberazione di Giunta n. 102 del 14.07.2022 avente ad oggetto: “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 – SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2022/2024 FABBISOGNO DOTAZIONE PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2022 – D.M. 17 marzo 2020 – ATTO RICOGNITIVO”
- la Deliberazione di Consiglio n. 45 del 20/12/2022 di approvazione del DUP 2023-2025

DATO ATTO che nel corso dell'anno 2020 si sono effettuate le seguenti cessazioni

- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 166 del 09/07/2019 si è preso atto delle dimissioni della dipendente C.G. Istruttore Direttivo Assistente Sociale, cat. D – posizione economica D6 con decorrenza 01.02.2020.
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 49 del 11/02/2020 si è preso atto delle dimissioni della dipendente B.G. Istruttore Amministrativo, cat. C – posizione economica C5 con decorrenza 01.03.2020.
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 118 del 07/05/2020 si è preso atto delle dimissioni della dipendente A.C.. Educatrice Asilo Nido, cat. C – posizione economica C5 con decorrenza 01.09.2020.
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 261 del 23.11.2020 si dispone il trasferimento per mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 a Galliate di T.G., Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1 con decorrenza 01.12.2020

DATO ATTO che nel corso dell'anno 2021 sono state effettuate le seguenti assunzioni:

- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 11 del 12/01/2021 si è provveduto ad assumere la dipendente B.V. Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D – posizione economica D1 con decorrenza 16.01.2021;
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 66 del 4/03/2021 si è provveduto ad assumere il dipendente R.P. Agente di Polizia Locale, cat. C – posizione economica C1 con decorrenza 16.03.2021;
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 236 del 15.11.2021 viene prevista l'assunzione di M.A, Istruttore Amministrativo, cat. C1 con decorrenza 16.12.2021
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 274 del 21.12.2021 viene prevista l'assunzione di C.M, Collaboratore tecnico Operaio, cat. B – Posizione di accesso Infracategoriale B3 – Posizione economica B3 a tempo parziale (18 ore) ed indeterminato con decorrenza 30.12.2021;
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 274 del 21.12.2021 viene prevista l'assunzione di M.A., Collaboratore tecnico Operaio, cat. B – Posizione di accesso Infracategoriale B3 – Posizione economica B3 a tempo parziale (18 ore) ed indeterminato con decorrenza 30.12.2021;

CONSIDERATO che nel corso dell'anno 2022 si sono verificate n 2 cessazioni di personale in servizio e 1 trasferimento per mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e più specificatamente:

- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 224 del 21.10.2021 si prende atto della cessazione dal servizio di S.G, Istruttore Polizia Locale, cat. C1 con decorrenza 01.08.2022
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 96 del 26.05.2022 si dispone il collocamento a riposo d'ufficio di B.S, Istruttore Tecnico, cat. C1 con decorrenza 27.09.2022 con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 137 del 08.09.2022 si dispone il trasferimento per mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 a Parona di P.F., Istruttore di Polizia Locale - Agente, cat. C1 con decorrenza 19.09.2022

DATO ATTO che nel corso dell'anno 2022 sono state effettuate le seguenti assunzioni:

- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 126 del 01/08/2022 si è provveduto ad assumere il dipendente P.L. Istruttore Amministrativo Tecnico, cat. C1 con decorrenza 16.09.2022;
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 155 del 23/09/2022 si è provveduto ad assumere il dipendente B.F. Agente di Polizia Locale, cat. C – posizione economica C1 con decorrenza 16.10.2022;
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 170 del 25.10.2022 viene prevista l'assunzione di B.R., Agente di Polizia Locale, cat. C1 con decorrenza 01.11.2022

CONSIDERATO che nel corso dell'anno 2023 si sono verificate/si verificheranno n 2 cessazioni di personale in servizio e più specificatamente:

- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 136 del 07.09.2022 si dispone il collocamento a riposo d'ufficio di G.P., Istruttore Amministrativo, cat. C1 con decorrenza 05.03.2023
- ✓ con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 190 del 01.12.2022 si prende atto delle dimissioni volontarie di C.R., Istruttore Amministrativo, cat. C1 con decorrenza 01.02.2023

RICHIAMATA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 29.04.2022 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione 2021 e ravvisata la necessità di effettuare una verifica delle facoltà assunzionali dell'Ente garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente in attuazione a quanto stabilito da:

- Art. 6 del D.Lgs. 165/2001 con le modifiche di cui al D.Lgs 75/2017
- Art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 con le modifiche di cui al D.Lgs 75/2017
- Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08.05.2018 pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27/07/2018
- Art 3 co 5 D.L. 90/2014
- D.M. 17 marzo 2020

CONSIDERATO che:

- la predisposizione del Piano comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il contenitore rigido da cui partire per definire il fabbisogno di personale e per individuare gli assetto organizzativi dell'Ente, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal Piano. Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.
- la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatici dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa. In altre parole la dotazione organica si piega alle esigenze del piano di fabbisogno del personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale. In ogni caso la spesa complessiva prevista dal piano, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e di quello reclutabile, non potrà superare il limite di spesa potenziale massima corrispondente alla media del triennio 2011/2013. La redazione del PTFP dovrà inoltre avvenire in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio in quanto la spesa potenziale massima dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.
- Le risorse finanziarie destinate alla attuazione del piano del fabbisogno dovranno poi essere indicate distinguendo per ogni anno le risorse quantificate:
  - sulla base del personale in servizio a tempo indeterminato compreso il personale in comando
  - con riferimento ai costi per le diverse tipologie di lavoro flessibile (in quanto incidono sulla spesa)

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato
- in ragione delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente
- in relazione alle assunzioni di categorie protette, considerando che, nel limite della spesa per la quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni
  - la programmazione dei fabbisogni deve contemplare la revisione, ove necessari, dell'intero assetto organizzativo dell'ente. Le linee guida propongono i seguenti criteri:
- concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni
- la conclusione di accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni
- lo snellimento delle strutture burocratico amministrative attraverso l'accorpamento di uffici
  - Il piano dovrà inoltre:
- individuare la presenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001
- verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'ente
- valutare l'opportunità di avvalersi della mobilità esterna ed interna
- valutare le possibilità di attuazione di quanto previsto all'art. 22 co 15 del D.Lgs 75/2017
- indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio nonché il ricorso a tipologie di lavoro flessibile
- indicare le eventuali assunzioni per categorie protette
- dare conto dell'eventuale applicazione della disposizione di cui all'rt. 6-bis del D.Lgs 165/2001 in materia di acquisto sul mercato di servizi precedentemente prestati dall'ente

CONSIDERATO che limite di spesa potenziale è dato dalla media della spesa sostenuta per personale negli anni 2011-2012-2013. La norma di riferimento è quella di cui all'art. 1 co 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 co 5-bis del D.L. 90/2014. La Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n. 16/2016 ha individuato la base di spesa da prendere a riferimento ai fini del contenimento e riduzione delle spese di personale, specificando che si tratta della spesa effettivamente sostenuta in tale periodo senza possibilità di ricorso a conteggi virtuali e che la spesa media sostenuta dal Comune di Robbio nel triennio 2011/2013 ammonta ad €. **1.140.468,62**

RICHIAMATA l'ultima dotazione organica adottata (DG. n. 120 del 08/09/2022) come sotto dettagliatamente riportato:

CATEGORIA	NUMERO	COPERTI	CESSAZIONI 2022	COPERTI CONVENZIONE	VACANTI	FIGURA PROFESSIONALE
CAT. D3	1	1			-	Funzionario Amministrativo/Vicesegretari
CAT. D1	1	<b>1</b>			-	Istruttore Direttivo Tecnico
CAT. D1	1	1			-	Istruttore Direttivo Contabile/Tributario
CAT. D1	1	-		1*	-	Istruttore Direttivo Sociale/Convenzione
CAT. D1	1	-		1 *	-	Istruttore Direttivo Polizia Locale / conver
CAT. C	<b>11</b>	10	-1		<b>2</b>	Istruttore Amministrativo/Tecnico/Contab
CAT. C	4	3	-1		<b>2</b>	Istruttore Vigilanza
CAT. B3	2	2			-	Collaboratore Professionale
CAT. B3	2	2			-	Collaboratore Tecnico PT
	24	20	-2	2	4	

Richiamata la dotazione organica **effettiva** alla data del 01.02.2023 come sotto dettagliatamente riportato:

CATEGORIA	NUMERO	COPERTI	CESSAZIONI 2023	COPERTI CONVENZIONE	VACANTI	FIGURA PROFESSIONALE
CAT. D3	1	1			-	Funzionario Amministrativo/Vicesegretari
CAT. D1	1	<b>1</b>			-	Istruttore Direttivo Tecnico

CAT. D1		1	1			-	Istruttore Direttivo Contabile/Tributario
CAT. D1		1	-		1*	-	Istruttore Direttivo Sociale/Convenzion
CAT. D1		1	-		1 *	-	Istruttore Direttivo Polizia Locale / conv
CAT. C		9	9	-1		1	Istruttore Amministrativo/Tecnico/Cont
CAT. C		4	4				Istruttore Vigilanza
CAT. B3		2	2			-	Collaboratore Professionale
CAT. B3		2	2			-	Collaboratore Tecnico PT
		22	20	-1	2	1	

Considerato che:

- Istruttore Direttivo Polizia Locale parzialmente coperto a mezzo convenzionamento ex Art. 30 TUEL Comune di Cilavegna (18 ore/settimana)
- Istruttore Direttivo Sociale coperto a mezzo convenzionamento ex Art. 14 CCNL 2004 Comune di Tromello (22 ore/settimana)

DATO ATTO che alla data del 01.02.2023 risulta una composizione del personale corrispondente a n. 20 posti (a tale data tutti coperti ma che a far corso dal 5 marzo diverranno n. 19 coperti e n. 1 vacante) oltre ai posti parzialmente coperti a mezzo convenzionamenti.

DATO inoltre ATTO che in base al CCNL 2019/2021 il costo del personale relativo al trattamento economico fondamentale base riferito alla dotazione organica al 01.02.2023 (personale **effettivo**) comporta la seguente spesa:

<u>CATEGORIA</u>	<u>n. dipendenti in servizio al 01.02.2023</u>	<u>Costo complessivo trattamento economico fondamentale base per 12 mesi</u>
CAT. D3	1	26.553,70
CAT. D	2	46.424,70
CAT. C	13	278.107,31
CAT. B3	2	40.145,76
CAT. B3 pt	2	20.072,88
	20	411.304,35

I costi come sopra riportati devono inoltre essere incrementati:

- della tredicesima mensilità stimata in €. 34.275,36
- del fondo salario accessorio (comprendente anche i costi per progressioni orizzontali) e delle indennità riconosciute ai titolari di posizione quantificato per l'anno 2022 (ultimo fondo determinato) in €. 214.836,00 (comprensivo delle voci escluse dal vincolo di cui all'art 23 del D.Lgs 75/2017)
- degli oneri previdenziali ed assistenziali e IRAP a carico ente quantificabili in potenziali €. 214.836,00 calcolati sull'intera dotazione organica e su tutte le voci sopra considerate

L'attuale spesa complessiva ammonterebbe pertanto ad € 874.504,71 oltre al costo per il Segretario Comunale e per il personale in convenzione ex art 14 CCNL 2004 limitatamente alla quota a carico ente per un importo stimato di €. 108.331,40 (comprensivo di oneri previdenziali assistenziali ed Irap) per un importo totale di **€. 982.836,01**.

RITENUTO opportuno, sulla scorta del costo complessivo per il personale derivante dalla attuale dotazione organica, costituire la base di partenza per il piano del fabbisogno. Con riferimento agli aspetti finanziari e sulla base di quanto indicato nelle linee guida vengono prese in considerazione le seguenti voci:

**Spese per il personale a tempo indeterminato.** Il costo del personale da pre-consuntivo 2022, applicando i valori economici del trattamento economico fondamentale previsti dal nuovo contratto collettivo di lavoro comprensivo della tredicesima mensilità, le indennità di posizione e risultato, il fondo per il trattamento

accessorio, gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico ente nonché del costo per il Segretario Comunale e per il personale in convenzione ex art 14 CCNL 2004 limitatamente alla quota a carico ente ammonta ad €. 9 60.169,09 comprensivo delle **spese per le diverse tipologie di lavoro flessibile**. Tali costi, come precisato nelle linee guida, vanno rappresentati nel piano perché incidono sulla spesa complessiva del personale, anche se non determinano riflessi definitivi sul piano del fabbisogno. Tali costi non potranno superare l'importo di €. 28.417,00.

**Possibili costi futuri per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altri enti, in caso di eventuale rientro.** Fattispecie non ipotizzata

Considerato che nel vasto quadro delle attività istituzionali e dei servizi di competenza istituzionale rimane fatta salva la possibilità di creare forme associate tra enti locali ed attivate accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni. A tal proposito si richiamano le seguenti convenzioni essere:

- con Deliberazione di C.C. n. 43 del 20.12.2022 è stata prorogata la Convenzione Polizia Locale in essere per il periodo 01.01.2023/31.12.2024.
- con Deliberazione di G.C. n. 179 del 13.12.2021 è stata prorogata la convenzione in essere con il Comune di Tromello ex art. 14 CCNL 2004 per utilizzo personale (Assistente Sociale) altri enti per il periodo 01.01.2022/31.12.2023;

CONSIDERATO che nuove esigenze organizzative e gestionali comportano la necessità di procedere ad una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa dei dipendenti part-time 18 ore settimanali - Cat. B3, mediante l'aumento della percentuale part-time dal 50% al 66,66%, (n. ore da 18 a 24), al fine di conseguire un'articolazione dell'orario meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e svolgimento del servizio;

CONSIDERATO che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ammissibile purchè sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno, che ai sensi della normativa costituisce nuova assunzione, e purchè siano rispettati i limiti e i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale a tempo indeterminato

RICHIAMATO l'art. 62, CCNL Funzioni Enti Locali 16 novembre 2022 che disciplina il lavoro a tempo parziale;

DATO ATTO che l'incremento di spesa per l'attribuzione del trattamento economico, comprensivo di oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente, derivante dall'aumento delle ore di lavoro (come risulta dal prospetto sottostante) per il lavoratore citato è compatibile con i vincoli di spesa fissati dalla vigente normativa e in particolare dal limite di spesa per contratti a tempo indeterminato ex D.M. 17 marzo 2020:

Descrizione	Importo annuo a tempo parziale h.18	Importo annuo a tempo parziale h.24	Maggior onere annuo
Retribuzione tabellare n. 2 dipendenti Cat. B3	29.395,72	39.194,30	<b>9.798,58</b>

CONSIDERATO, inoltre, che un contratto di lavoro part-time può essere modificato in relazione al numero di ore di lavoro, non prevedendo il vigente CCNL alcun limite temporale per la trasformazione nell'ambito del regime di lavoro a tempo parziale;

Nel rispetto delle linee guida si procede con la rimodulazione della consistenza del personale. Il nuovo assetto organizzativo dell'ente. Le indicazioni ed i criteri da seguire previsti dalle linee guida ed ai fini dell'elaborazione del piano si procede tenendo conto di quanto sotto esposto:

- individuare la presenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/200: fattispecie non presente
- verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa

dell'ente: incentivazione di percorsi di formazione personale e migliorare la distribuzione degli uffici comunali agendo sulla conformazione fisica e dimensionale degli stessi

- valutare l'opportunità di avvalersi della mobilità interna ed esterna (percorso obbligatorio per legge)
- assunzioni speciali previste dall'art. 20 del D.Lgs 75/2017: fattispecie non presente
- assunzioni categorie protette ai fini del rispetto delle quote d'obbligo previste: il Comune di Robbio alla data della presente risulta essere in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla L. 68/1999
- assunzioni previste ai sensi dell'art. 22 co. 15 del D.Lgs 75/20156: fattispecie non presente
- assunzioni in relazione alle diverse tipologie di lavoro flessibile: tali costi non potranno superare l'importo di €. 28.417,00.

Alla luce delle sopra esposte considerazioni si ravvisa la necessità approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale 2023, come segue:

**PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2023:**

- Conferma convenzione ex Art. 30 TUEL per il servizio associato di polizia locale fra i comuni di Cilavegna, Ceretto Lomellina, Cernago, Parona, Robbio denominata "Alta Lomellina";
- Conferma convenzione ex art. 14 C.C.N.L 2004 per utilizzo personale di altri enti per la parziale sostituzione della figura dell'Assistente Sociale con il Comune di Tromello;

Copertura dei posti vacanti nel limite della normativa vigente come di seguito esposto:

- Assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo - categoria giuridica C – posizione economica C1 a tempo pieno ed indeterminato
- Variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa di n. 2 dipendenti a tempo indeterminato e part-time (18 ore settimanali) - Collaboratore Tecnico Operaio, cat. B – Posizione di accesso Infracategoriale B3 – Posizione economica B3, mediante l'aumento della percentuale part-time dal 50% al 66,66%, (n. ore da 18 a 24)

In relazione a quanto sopra indicato si riporta di seguito un estratto della nuova dotazione organica al netto delle cessazioni in divenire con le assunzioni previste:

<i>CATEGORIA</i>	<i>NUMERO</i>	<i>COPERTI</i>	<i>CESSAZIONI</i> 2023	<i>COPERTI</i> CONVENZIONE	<i>VACANTI</i>	<b>FIGURA PROFESSIONALE</b>
CAT. D3	1	1			-	Funzionario Amministrativo/Vicesegretar
CAT. D1	1	1			-	Istruttore Direttivo Tecnico
CAT. D1	1	1			-	Istruttore Direttivo Contabile/Tributario
CAT. D1	1	-		1*	-	Istruttore Direttivo Sociale/Convenzione
CAT. D1	1	-		1 *	-	Istruttore Direttivo Polizia Locale / conve
CAT. C	9	9	-1		1	Istruttore Amministrativo/Tecnico/Contab
CAT. C	4	4				Istruttore Vigilanza
CAT. B3	2	2			-	Collaboratore Professionale
CAT. B3	2	2			-	Collaboratore Tecnico PT
	22	20	-1	2	1	

Ne deriva il seguente costo potenziale (effettivi + vacanti) al netto delle cessazioni

<b><u>CATEGORIA</u></b>	<b><u>n. dipendenti in servizio+ posti vacanti -cessazioni</u></b>	<b><u>Costo complessivo trattamento economico fondamentale base per 12 mesi</u></b>

CAT. D3	1	26.553,70
CAT. D	2	46.424,70
CAT. C	13	278.107,31
CAT. B3	4	66.909,60 (di cui n. 2 PT al 66,66%)
	20	417.995,31

I costi come sopra riportati devono inoltre essere incrementati:

- della tredicesima mensilità stimata in €. 34.832,94
- del fondo salario accessorio (comprendente anche i costi per progressioni orizzontali) e delle indennità riconosciute ai titolari di posizione quantificato per l'anno 2022 (ultima annualità determinata) in €. 214.836,00 (comprensivo delle voci escluse dal vincolo di cui all'art 23 del 6D.Lgs 75/2017)
- degli oneri previdenziali ed assistenziali e IRAP a carico ente quantificabili in potenziali €. 21.088,90 calcolati sull'intera dotazione organica e su tutte le voci sopra considerate

La spesa complessiva potenziale lorda ammonterebbe pertanto ad € 884.107,03 oltre al costo per il Segretario Comunale e per il personale in convenzione ex art 14 CCNL 2004 limitatamente alla quota a carico ente per un importo stimato di €. 108.331,40 (comprensivo di oneri previdenziali assistenziali ed Irap) per un importo totale potenziale di €. **992.438,43**.

Pertanto si conferma che la programmazione assunzionale anno 2023:

- Rispetta i limiti di cui al D.M. 17 marzo 2020 come risulta dal prospetto all. a);
- Rispetta i limiti di cui all'art. 1 co. 557-quater della L. 296/2006 (media triennio 2011/2013 €. 1.140.468,62);
- Conferma la quantificazione dei resti assunzionali del quinquennio 2015/2019 come da prospetto all. c)

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2024:

- Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2025:

- Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

RICHIAMATA la DG. N 21 del 07.02.2023, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 in €. 28.417,00 per l'anno 2023;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

DATO ATTO che la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025, anno occupazionale 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>	<b>€ 1.140.468,62</b>
Personale a tempo indeterminato + personale a tempo determinato + convenzioni + flessibile (stimati €. 15.000,00) in servizio al 01.02.2023 (+)	€ 997.836,01

Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2023 e ancora da effettuare (+) <i>indicato importo annuo</i>	€ 41.127,37
<b>Spesa TOTALE al lordo delle componenti escluse (=)</b>	€ 1.038.963,38
Saldo margine utilizzo facoltà assunzionali personale a tempo <b>indeterminato</b> (D.M. 17.03.2020) plafond disponibile € <b>253.189,22 – utilizzo x assunzioni anno 2023</b>	€ <b>212.061,85</b>
Facoltà assunzionali finanziarie potenziali (co. 557 – 557 quater L. 296/2006) – margine disponibile al lordo delle componenti escluse	€ <b>101.505,24</b>

RILEVATO dunque che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 relativo all’anno 2023 dell’importo di € **41.127,37** è:

- Nei limiti di cui alla spesa potenziale massima in termini assoluti (co. 557 – 557 quater L. 296/2006) con un saldo positivo di € **101.505,24**
- Nei limiti di cui alla spesa potenziale massima rispetto al valore soglia per le assunzioni a tempo indeterminato (D.M. 17/03/2020) con un saldo positivo di € **212.061,85**

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica organica dell’ente (All d);

RITENUTO di provvedere in merito;

DATO ATTO che il Comune di Robbio non presenta condizioni strutturalmente deficitarie di squilibrio economico-finanziario;

CONSIDERATO che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2021-2023, il ricorso all’utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall’art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell’anno;

VISTO che rimane salva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale e quella per l’anno in corso, approvata con il presente atto, qualora dovessero sopravvenire nuove diverse esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo di riferimento e agli sviluppi del processo (in corso di svolgimento) di riorganizzazione degli apparati amministrativi dell’Ente e di redistribuzione quantitativa e qualitativa del personale coinvolto;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTO il D.Lgs 267/00;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento sull’Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Visto il D. P.C.M. 8 maggio 2018;

DATO atto che la presente deliberazione viene inviata al Revisore dei Conti per gli adempimenti di competenza:

- coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 con il vincolo della spesa di cui all’art. 1, comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della Legge 296/2006
- coerenza con i parametri di cui al valore soglia (D.M. 17/03/2020) per le assunzioni di personale a tempo indeterminato

DATO ATTO che sono stati acquisiti sul presente atto deliberativo e inseriti al suo interno i pareri favorevoli di Regolarità tecnica e di Regolarità contabile di cui all’art. 7 e 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall’art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. n. 174/2012, convertito in Legge n. 213/2012;

Con votazione favorevole ed unanime espressa nei termini di legge,

DELIBERA

1. DI DARE ATTO che le premesse tutte costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera ed in essa si intendono integralmente richiamate;
2. DI DARE ATTO che come evidenziato nel prospetto All. "b" e "b1":
  - per gli esercizi 2021 e 2022 è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014 (triennio 2011/2013)
  - la presente programmazione del personale garantisce il rispetto di tale limite venga rispettato anche per l'anno 2022.
3. DI DETERMINARE il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 nel limite di €. 253.189,22 come risulta dal prospetto Allegato "a"
4. DI DARE ATTO che il Comune di Robbio dispone di resti assunzionali relativi al quinquennio 2015/2019 utilizzabili per l'anno 2023 di €. 109.846,84 così come risulta dall'allegato prospetto (All. c)
5. DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023-2025:

#### PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2023:

- Conferma convenzione ex Art. 30 TUEL per il servizio associato di polizia locale fra i comuni di Cilavegna, Ceretto Lomellina, Cernago, Parona, Robbio denominata "*Alta Lomellina*";
- Conferma convenzione ex art. 14 C.C.N.L 2004 per utilizzo personale di altri enti per la parziale sostituzione della figura dell'Assistente Sociale con il Comune di Tromello;

Copertura dei posti vacanti nel limite della normativa vigente come di seguito esposto:

- Assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo - categoria giuridica C – posizione economica C1 a tempo pieno ed indeterminato
- Variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa di n. 2 dipendenti a tempo indeterminato e part-time (18 ore settimanali) - Collaboratore Tecnico Operaio, cat. B – Posizione di accesso Infracategoriale B3 – Posizione economica B3, mediante l'aumento della percentuale part-time dal 50% al 66,66%, (n. ore da 18 a 24)

#### PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2024:

Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

#### PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE ANNO 2025:

Sostituzione del personale cessato o vacante mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M. 17/03/2020 e dell'articolo 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006

6. DI APPROVARE la dotazione organica, in applicazione della normativa in materia e per le motivazioni riportate nella premessa, secondo la previsione riportata nel prospetto allegato d) al presente provvedimento;
7. DI DARE ATTO che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2023-2025, il ricorso all'utilizzo di forme flessibili di impiego nel limite di €. 28.417,00 volte a fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

8. DI DARE atto che la presente deliberazione viene inviata al Revisore dei Conti per gli adempimenti di competenza:

- coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con il vincolo della spesa di cui all'art. 1, comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della Legge 296/2006
- coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con i parametri di cui al valore soglia (D.M. 17/03/2020) per le assunzioni di personale a tempo indeterminato

9. DI DARE ATTO della possibilità di modificare in qualsiasi momento la “Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale”, approvata con il presente atto, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze;

10. DI DARE ATTO che l'adozione di eventuali successivi provvedimenti attuativi della “Programmazione del Fabbisogno Triennale” resta comunque subordinata al rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni del personale.

11. DI DARE ATTO che la presente costituisce parte integrante del redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di Programmazione Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale

12. DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

13. DI INVIARE il Piano Triennale dei fabbisogni del personale al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 6 ter, co. 5 D.Lgs 165/2001 – Circ. 18/2018 RGS)

#### SUCCESSIVAMENTE

Riconosciuta l'opportunità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

Visto l'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge,

#### DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Allegato alla deliberazione di GC n. 24 del 15-02-2023

**COMUNE DI ROBBIO**

*Provincia di Pavia*

\*\*\*\*\*

**Parere di Regolarità Tecnica**

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 15-02-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

*DOTT.SSA CASALI BARBARA*

**Parere di Regolarità Contabile**

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 15-02-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

*RAG. ANNALISA MARINONI*

Deliberazione n. 24 del 15-02-2023

Letto, confermato e sottoscritto.

Il SINDACO  
**DOTT. ROBERTO FRANCESE**

Il Segretario Comunale  
**DOTT.SSA ANGELA MARIA NATALE**

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il presente provvedimento viene pubblicato per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dalla data di pubblicazione, sull'albo ufficiale on line del Comune di Robbio.

Il Segretario Comunale  
**DOTT.SSA ANGELA MARIA NATALE**

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto diventerà esecutiva dopo il decimo giorno dalla data di pubblicazione all'albo ufficiale on line del Comune di Robbio.

Il Segretario Comunale  
**DOTT.SSA ANGELA MARIA NATALE**