

ORIGINALE

COMUNITÀ MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI

Delibera n.140

VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, della dotazione organica dell'ente e del piano occupazionale per l'anno 2021

L'anno **duemilaventi** addì **nove** del mese di **dicembre** alle ore 19:00 nella sala delle adunanze.

Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legislazione vennero oggi convocati in seduta i componenti della Giunta Esecutiva.

All'appello risultano:

Bellini Adriana	Presente in videoconferenza	Presidente
Bellini Gennaro	Presente in videoconferenza	Assessore
Beluzzi Ivan	Presente in videoconferenza	Assessore
Bigoni Alessandro	Presente in videoconferenza	Vice Presidente
Lanfranchi Massimo P.P.	Presente in videoconferenza	Assessore
Lazzaroni Romeo	Presente in videoconferenza	Assessore
Zoppetti Marco	Presente in videoconferenza	Assessore
	Totale presenti:	7
	Totale assenti:	0

Assiste il Direttore dott. Silvano Fusari il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il sig. Adriana Bellini assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'ordine del giorno sopra indicato.

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, della dotazione organica dell'ente e del piano occupazionale per l'anno 2021

LA GIUNTA ESECUTIVA

PREMESSO che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.*";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30-03-2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08-05-2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

DATO ATTO che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

RILEVATO, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) procedure di stabilizzazione;
- D) progressioni verticali;
- E) trattamento accessorio del personale dipendente.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55. (comma così modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012)
---	--

DATO ATTO che la dotazione organica 2021/2023 di questo ente, espressa in termini finanziari, ammonta a una spesa potenziale massima di € 1.361.412,41;

RILEVATO che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e s.m.i. è pari a € 1.500.705,21 per il personale dipendente di questa Comunità Montana in riferimento all'anno 2008;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta esecutiva n. 159 del 10-12-2019 avente oggetto: "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, della dotazione organica e del Piano occupazionale per l'anno 2020";

PRESO ATTO che nel corso del triennio 2021/2023 non sono previste cessazioni di personale né nuove assunzioni;

B) Facoltà assunzionali

B1. Normativa

RICHIAMATE le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

EVIDENZIATO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, 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.

- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019) 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 della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2016:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al	75,00%	cessazioni a.p. 2015

	giugno 2016, n. 113	rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014		
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017

Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*
2020				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2019 e a.c. 2020*
2021				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2020 e a.c. 2021*

	del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*			
2022				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2021
2023				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2022

B2. Verifica situazione dell'Ente

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

CONSIDERATO CHE:

- nell'anno 2016 (31-12-2016) si è verificata la cessazione di un dipendente (V.F.);
- nell'anno 2017 (31-07-2017) si è verificata la cessazione di una dipendente (S.P.);
- nell'anno 2018 (31-12-2018) si è verificata la cessazione di una dipendente (G.M.);
- nell'anno 2019 (15-04-2019) si è verificata la cessazione di un dipendente (V.E.);
- nell'anno 2019 (31-07-2019) si è verificata la cessazione di una dipendente (P.P.);
- nell'anno 2020 (29-02-2020 e 30-06-2020) si è verificata la cessazione di n. 2 dipendenti (T.M. e B.M.);
- nell'anno 2021 non si prevedono cessazioni di personale;
- nell'anno 2022 non si prevedono cessazioni di personale;
- nell'anno 2023 non si prevedono cessazioni di personale;

RITENUTO OPPORTUNO, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale;

Budget annuale 2021:

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo Stipendio tabellare e 13ma mensilità
n. 1 Collaboratore Amministrativo	2020	B3	Euro 21.085,01
n. 1 Collaboratore Amministrativo	2020	B3	Euro 21.085,01
0	2021	/	Euro 0
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro 42.170,02
BUDGET 2021 (100% delle cessazioni a.p. 2020 e/o a.c.2021)			Euro 42.170,02

Previsione budget 2022:

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo Stipendio tabellare e 13ma mensilità
0	2021	/	Euro 0
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro 0
BUDGET 2022 (100% delle cessazioni a.p. 2021)			Euro 0

Previsione budget 2023:

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo Stipendio tabellare e 13ma mensilità
0	2022	/	Euro 0
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro 0
BUDGET 2023 (100% delle cessazioni a.p. 2022)			Euro 0

C) Procedure di stabilizzazione

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

D) Progressioni verticali

DATO ATTO che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

E) Il trattamento accessorio del personale dipendente

E1. Normativa

RICORDATO il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”*;

RICHIAMATO l'art. 67, comma 7 del CCNL 21-05-2018 per cui: *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.”*;

E2. Verifica situazione dell'Ente

1. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative

Con il presente atto l'amministrazione quantifica per l'anno 2021 la somma di Euro 67.516,45 da destinare al trattamento economico retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

VERIFICATO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

VISTA la deliberazione di giunta esecutiva n. 138 del 09-12-2020 relativa alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001;

DATO ATTO che:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 562, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore dell'anno 2008;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di giunta esecutiva n. 139 del 09-12-2020 il piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
- questo ente adotterà il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2021/2023 successivamente all'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione, il rendiconto, il bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18-8-2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

ATTESO che con proprio verbale n. 18 del 09-12-2020 registrato al protocollo dell'ente n. 16505 del 09-12-2020 il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

VISTA la deliberazione dell'Assemblea n. 51 del 30-12-2019 di approvazione del bilancio di previsione 2020/2022;

VISTA la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 171 del 30-12-2019 di approvazione del PEG 2020/2022, e successive modificazioni;

RICHIAMATI:

- La legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- Il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- Il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- Il D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- Lo statuto della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi approvato con deliberazione assembleare n. 5 del 27-03-2010;
- Il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Il Regolamento di contabilità approvato con deliberazione dell'assemblea n. 24 del 26-09-2013;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Direttore dott. Silvano Fusari, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Finanziaria dott.ssa Elisabetta Elide Zenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento;

Tutto ciò premesso

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, dal quale si evince che nel corso dell'anno 2021 non si prevedono cessazioni di personale né nuove assunzioni.
3. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come da prospetto allegato 1, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa.
4. Di approvare lo schema riassuntivo allegato 2, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale si evince che la dotazione organica risultate rispetta il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006.

5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui alla presente deliberazione è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023 in fase di approvazione.

6. Di provvedere ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"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."*

7. Di determinare lo stanziamento dell'istituto delle posizioni organizzative come di seguito indicato:

- l'amministrazione quantifica per l'anno 2021 la somma di Euro 67.516,45 da destinare al trattamento economico retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

8. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

9. Di dichiarare, in separata votazione, la presente deliberazione, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile, con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 267/2000.

COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI - LOVERE									
DOTAZIONE ORGANICA al 01/12/2020									
Categoria	Dotazione Organica		Area/Settore	Profili professionali	Posti ricoperti al 1.12.2020	Orario di lavoro	Posti Vacanti		
	Tempo Pleno	Tempo Parziale						%	
B		1	66,67%	Area Finanziaria e Affari Generali	Operatore amministrativo	1	66,67%	0	
	3			Area Agricoltura gestione territorio	Operatore Amministrativo	1	100%	2	
	3	1				2		2	
C	3			Area Finanziaria e Affari Generali	Istruttore Amministrativo	3	100%	0	
	1			Area Finanziaria e Affari Generali	Istruttore Amministrativo	1	83,33%	0	
	4			Area Agricoltura gestione territorio	Istruttore Tecnico	3	100%	1	
	1			Area Agricoltura gestione territorio	Istruttore Amministrativo	1	100%	0	
	1			Area Tecnica	Istruttore Tecnico	1	100%	0	
	1			Area Tecnica	Istruttore Amministrativo	1	100%	0	
	1			Area di Staff della Direzione Generale	Istruttore Amministrativo	1	100%	0	
	12	0				11		1	
D	2			Area Finanziaria e Affari Generali	Istruttore Direttivo	1	100%	1	
		1	50%	Area Servizi Sociali ambito Basso Sebino	Istruttore Direttivo Area Sociale	1	50%	0	
	2			Area Servizi Sociali ambito Alto Sebino	Istruttore Direttivo Area Sociale	1	100%	1	
	1			Area Tecnica	Istruttore Direttivo	1	100%	0	
	1			Area di Staff della Direzione Generale	Istruttore Direttivo	0	100%	1	
	6	1				4		3	
DIRIGENTE	1			Dirigente	Segretario Direttore	1	100%	0	
	1	0				1		0	
	22	2							
	24			TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA		18		6	

COMUNITA' MONTANA LAGHI BERGAMASCHI
COSTI DOTAZIONE ORGANICA 2021-2023

Allegato 2

DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA COSTI																					
POSIZIONE	CAT.	TABELLARE	PROGRESSIONI	COMPARTO	VACANZA	ASS. PERS.	INDENN. SPESE TEC.	ELEM. PEREQUATIVO	POSIZIONE E RISULTATO	POSIZIONE DIRIGENTE	ASSEGNI FAMILIARI	ANZIANITA'	TOTALE COMPETENZE	CPDEL	INADEL	PERSEO	IRAP	INAIL	TOTALE ONERI	TOTALE COMPLESSI VO	
TOTALE COSTO		368.934,07	36.547,59	8.920,00	3.118,84	98,35	11.337,61	3.062,00	58.500,00	42.129,00	200,00	1.394,40	34.171,26	568.413,12	135.236,43	16.014,24	463,00	46.290,16	5.522,22	203.526,05	771.939,17
TOTALE SPESE PER RETRIBUZIONI FISSE		771.939,17 €																			
FONDO DECENTRATO			140.660,16 €																		
POSIZIONE E RISULTATO			67.516,45 €																		
QUOTE FUORI LIMITE			4.126,16 €																		
COMPARTO A CARICO DEL FONDO			8.073,30 €																		
PROGRESSIONI			38.547,59 €																		
PRODOTTIVITA' oneri		32.650,98 €																			
BLONI PASTO		10.546,26 €																			
BLONI PASTO		14.000,00 €																			
TOTALE SPESE personale		829.136,41 €																			
personale società		522.276,00 €																			
TOTALE SPESE rilevanti		1.361.412,41 €																			
LIMITE 2008		1.500.705,21 €																			

limite fondo 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2015

limite fondo 2017

Limite art. 1 comma 562 Legge 27/12/2006 n. 296

REVISORE UNICO

Verbale n. 18 del 09/12/2020

COMUNITÀ MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI

Oggetto: Parere del revisore dei conti sul piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

L'anno 2020, il giorno nove del mese di dicembre, il sottoscritto Revisore dei conti, dott. Marco Barbenza, nominato con deliberazione assembleare n. 14 del 10.05.2019 per il periodo 01.06.2019 – 31.05.2022, esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta di deliberazione: " Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, della dotazione organica dell'ente e del piano occupazionale per l'anno 2021".

IL REVISORE DEI CONTI

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Vista la proposta di deliberazione n. 140 del 02.12.2020, con la quale la Giunta esecutiva intende approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2021/2023;

Considerato che l'amministrazione non prevede cessazioni e nuove assunzioni nel corso del triennio 2021/2023;

Verificato che:

- la spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e s.m.i. è pari a € 1.500.705,21 per il personale dipendente di questa Comunità Montana in riferimento all'anno 2008;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione, il rendiconto e il bilancio consolidato e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Atteso che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai dirigenti/responsabili dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

DÀ ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2021/2023 con la proposta di deliberazione della giunta. Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Vigevano, 09 Dicembre 2020

Il revisore dei conti
Dott. Marco Barbenza



Firmato digitalmente da:
BARBENZA MARCO
Firmato il 09/12/2020 10:04
Seriale Certificato: 15337553
Valido dal 17/10/2019 al 17/10/2022
InfoCert Firma Qualificata 2

Allegato alla proposta di deliberazione della Giunta Esecutiva n. 140 del 02-12-2020

Oggetto: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, della dotazione organica dell'ente e del piano occupazionale per l'anno 2021

PARERI

- PARERE DEL RESPONSABILE TECNICO

Favorevole in ordine alla regolarità tecnica

Li, 02-12-2020



IL DIRETTORE
dott. Silvano Fusari

- PARERE DEL RESPONSABILE FINANZIARIO

Favorevole in ordine alla regolarità contabile estesa alla copertura finanziaria

Li, 03-12-2020

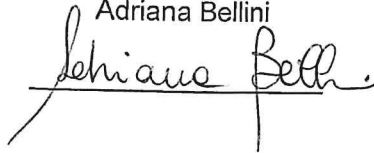


IL RESPONSABILE DELL'AREA
FINANZIARIA AFFARI GENERALI
dott.ssa Elisabetta Elide Zenti

Se contrario, il parere dovrà essere motivato e riportato per iscritto su apposito foglio da allegare alla presente proposta.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

Il Presidente
Adriana Bellini



Il Direttore
dott. Silvano Fusari



Referto di pubblicazione (articolo 124 comma 2 D. Lgs. 18-08-2000 n° 267).

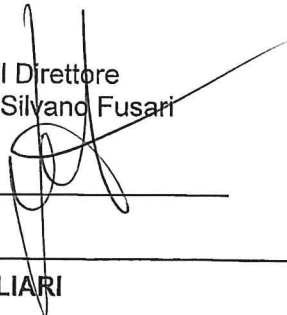
Io sottoscritto Direttore della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi certifico che copia del presente verbale viene pubblicata in data odierna all'albo pretorio dove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi dal

al

addì,



Il Direttore
dott. Silvano Fusari



COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si da atto che contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio della presente deliberazione viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1, del D.Lgs. 18-08-2000 n° 267.

Li,



Il Direttore
dott. Silvano Fusari



CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la sujestesa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18-08-2000, n° 267.

Li,



Il Direttore
dott. Silvano Fusari

