



COMUNE DI MONTICELLI BRUSATI

PROVINCIA DI BRESCIA

Via della Valle, 2 - Tel. 030652423 - Fax 0306852048
Codice Fiscale/P.Iva 00841590177

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N° 8 del 09/02/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **2021**, addì **nove** del mese di **Febbraio** alle ore **20:00**, in videoconferenza.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, si è riunita la **Giunta Comunale**.

All'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
MUSATTI PAOLO	Sindaco	SI
BUFFOLI UGO	Vice Sindaco	SI
GAIA EMANUELA	Assessore	SI
FRANCHI ELENA	Assessore	SI
GITTI IVAN	Assessore	NO

Presenti: 4 Assenti: 1

Assiste all'adunanza Il Segretario Comunale **Laura Cortesi** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

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

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

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

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

Vista la Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno del 13 maggio 2020 relativa al suddetto DPCM;

Vista la nota della Ragioneria Generale dello Stato prot. 179877 del 01/09/2020 relativa alle modalità di calcolo dell'adeguamento del limite del trattamento economico accessorio del personale;

Visto altresì il decreto del Ministero dell'Interno del 21.10.2020 ed in particolare l'art. 3, comma 2;

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

Preso atto che, in base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al

13,03%, e pertanto il Comune di Monticelli Brusati si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1;

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

Considerato inoltre che:

- per effetto dell’art. 5, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, i Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell’anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 (“valore soglia più basso”).
- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo “valore soglia”, le eventuali facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020

Rilevato che il Comune di Monticelli Brusati dispone di un margine di potenziale maggiore spesa fino al raggiungimento del primo valore soglia (€ 801.526,51) come da prospetto di calcolo allegato;

Ritenuto necessario definire i fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, secondo il seguente programma di assunzioni:

- **Anno 2021:** – n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C, per l’Area Tecnica con decorrenza 01.03.2021;
- **Anno 2022:** non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- **Anno 2023:** non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.

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

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

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € **426.918,24** e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2021-2023 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell’art. 7 del DPCM *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

Visti:

Verbale di Giunta N° 8 del 09/02/2021

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- la Ricognizione delle Eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001) è effettuata con il presente provvedimento;
- il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 09.01.2020 e verrà aggiornato prima della sua scadenza;
- il Piano delle Performance/Piano dettagliato degli obiettivi 2021 verrà approvato congiuntamente al Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 successivamente all'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

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

Ritenuto di approvare i fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Monticelli Brusati, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 e le nuove esigenze organizzative dell'amministrazione (Allegato A);

Rilevato che a fronte del costo della dotazione organica, così come delineata nel presente provvedimento, si provvede alla ridefinizione della programmazione finanziaria del triennio 2021-2023 muovendosi comunque entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Visto il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 acquisito agli atti in data odierna con prot.n. 917;

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

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

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di dare atto che, in riferimento al disposto dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), e considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.
- 2) di prendere atto:
 - che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 13,03%
 - che di conseguenza il valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 801.526,51;
- 3) di approvare come da allegato sotto la lettera A) il programma triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;
- 4) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);
- 5) di dare atto che il programma assunzionale determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- 6) di dare atto che la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i.;
- 7) di dare altresì atto che la programmazione finanziaria del triennio 2021-2023 è conforme al presente piano e rispetta degli equilibri di bilancio;
- 8) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 9) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

Oggetto : **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Monticelli Brusati, li 05/02/2021

Il Responsabile Area Amministrativa



Laura Cortesi

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Monticelli Brusati, li 09/02/2021

Il Responsabile Servizi Finanziari



Elepa Inselvini

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Dott. Paolo Musatti



Il Segretario Comunale
Laura Cortesi

Handwritten signature of Laura Cortesi in black ink.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data 19/02/2021, per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune.



Il Segretario Comunale
Laura Cortesi

Handwritten signature of Laura Cortesi in black ink.

Allegato A)

COMUNE DI MONTICELLI BRUSATI
PROVINCIA DI BRESCIA

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

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

TRIENNIO 2021 – 2023

Approvato con delibera G.C. n. 8 del 09.02.2021

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

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

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

2. CONTENUTI

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

- a) **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;

- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) **evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021-2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Il Comune di Monticelli Brusati persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, la struttura organizzativa del Comune di Monticelli Brusati si articola in Aree, Servizi, Uffici.

Tutto ciò premesso, a seguito dell'emanazione del Decreto ministeriale 17 marzo 2020 di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che ha delineato, per i comuni, un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni, è data la possibilità all'ente di provvedere alla definizione di un eventuale nuovo assetto organizzativo, al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La definizione di tale assetto fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli eventuali incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

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

ORGANIGRAMMA

N.	AREA		PROFILO	POS. ECOI	PART T.
1	AMMINISTRATIVA	Segreteria, serv. Sociali	Istruttore	C3	
2		Personale, istruzione	Istruttore	C1	30 ore
3		demografici/protocollo	Istruttore	D1	
4		demografici/protocollo	collaboratore	B5	
5		polizia locale	Istruttore	C3	
6	TECNICA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D1	
7		LLPP e manutenzioni	Istruttore direttivo	D1	
8	FINANZIARIA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D3	
9		contabilità - economato	Istruttore	C5	20 ore
10		Tributi	Istruttore	C2	

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati i Responsabili apicali di area a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area *Amministrativa* vi è il **Segretario Generale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice delle Aree: *Finanziaria e Tecnica* sono individuati due responsabili di Posizione Organizzativa.

Gli incarichi di Direzione/Responsabilità delle varie Aree o Servizi vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

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

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a **Euro 426.918,24** (media triennio 2011-2013).

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

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.*

I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

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

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

COMUNE DI	MONTICELLI BRUSATI
POPOLAZIONE (al 31/12/2020)	4580
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con delibera C.C. n. 14 del 29.06.2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **11,94%** come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2 d.p.c.m. 17/03/2020

IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	383.952,92	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	2.901.602,26	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.055.585,04	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.058.455,22	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	58.425,53	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	13,23%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Monticelli Brusati si colloca al di **sotto del valore soglia "più basso"** per la fascia demografica di appartenenza (d); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per il triennio 2021-2023, risultano essere i seguenti:

IMPORTI	RIFERIMENTO	DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	383.952,92	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,20% delle entrate correnti)	801.526,51	
INCREMENTO MASSIMO	417.573,59	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 426.918,24** (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 801.526,51**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

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

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000);

- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

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

- la Ricognizione delle Eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001) è effettuata con il presente provvedimento;
- il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 09.01.2020 e verrà aggiornato prima della sua scadenza;
- il Piano delle Performance/Piano dettagliato degli obiettivi 2021 verrà approvato congiuntamente al Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 successivamente all'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

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

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Monticelli Brusati, che si trova al di sotto del 27,20%), il D.P.C.M.17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per il triennio 2021-2023, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	374.261,19	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	24%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	89.822,69	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	374.261,19	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	97.307,91	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	374.261,19	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	101.050,52	

La spesa di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 801.526,51**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,20%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Monticelli Brusati non presenta scoperture di quote d'obbligo e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n.68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

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

- **Anno 2021:** – n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C, per l’Area Tecnica con decorrenza 01.03.2021;
- **Anno 2022:** non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- **Anno 2023:** non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.

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

- sostituzioni di personale cessato anche nel corso del medesimo anno;

- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

Il nuovo assetto organizzativo, conseguente alla programmazione di cui sopra, risulta il seguente:

ORGANIGRAMMA

N.	AREA		PROFILO	POS. ECON.	PART T.	NOTE
1	AMMINISTRATIVA	Segreteria, serv. Sociali	Istruttore	C3		
2		Personale, istruzione	Istruttore	C1	30 ore	
3		demografici	Istruttore	D1		
4		demografici/protocollo	collaboratore	B5		
5		polizia locale	Istruttore	C3		
6	TECNICA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D1		
7		LLPP e manutenzioni	Istruttore direttivo	D1		
8		LLPP e manutenzioni	Istruttore	C1		dal 2021
9	FINANZIARIA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D3		
10		contabilità - economato	Istruttore	C5	20 ore	
11		Tributi	Istruttore	C2		

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è la seguente così distinta:

ANNO 2021

La spesa per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 1.605,88) ammonta a **Euro 58.101.48.** (di cui € 31.716,58 per assunzioni anno 2020, € 26.384,89 per nuove assunzioni anno 2021 comprensivi della quota di incremento del trattamento accessorio);

La verifica del rispetto dei limiti dà esito positivo e viene effettuata riguardo ai seguenti aspetti:

Controllo limite 1 (*):

PROIEZIONE INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2021	58.101,48
INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE TAB. 2 2021	89.822,69
DIFFERENZA	- 31.721,21

Controllo limite 2: La spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato sommata all'incremento annuo previsto non può superare la spesa massima di cui all'art. 4, c.1

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 19+SPESA NUOVE ASSUNZIONI	442.054,40
SPESA DI PERSONALE MASSIMA	801.526,51
RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE	- 359.472,11

Art. 5, comma 1
DEVE ESSERE < O = A 0

ANNO 2022

La spesa per le assunzioni a tempo indeterminato, intervenute dal 20/04/2020, incidente sull'anno 2022 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 2.411,50) ammonta a **Euro 63.967,56** (di cui € 31.716,58 per nuove assunzioni anno 2020 e € 32.250,97 per nuove assunzioni anno 2021 comprensivo della quota di incremento del trattamento accessorio);

La verifica del rispetto dei limiti dà esito positivo e viene effettuata riguardo ai seguenti aspetti:

Controllo limite 1 (*):

PROIEZIONE INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2022	63.967,56
INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE TAB. 2 2022	97.307,91
DIFFERENZA	- 33.340,35

Controllo limite 2: La spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato sommata all'incremento annuo previsto non può superare la spesa massima di cui all'art. 4, c.1

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 19+SPESA NUOVE ASSUNZIONI	447.920,48
SPESA DI PERSONALE MASSIMA	801.526,51
RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE	- 353.606,03

Art. 5, comma 1
DEVE ESSERE < O = A 0

ANNO 2023

La spesa per le assunzioni a tempo indeterminato, intervenute dal 20/04/2020, incidente sull'anno 2023 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 2.411,50) ammonta a **Euro 63.967,56** (di cui € 31.716,58 per nuove assunzioni anno 2020 e € 32.250,97 per nuove assunzioni anno 2021 comprensivo della quota di incremento del trattamento accessorio);

La verifica del rispetto dei limiti dà esito positivo e viene effettuata riguardo ai seguenti aspetti:

Controllo limite 1 (*):

PROIEZIONE INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2023	63.967,56
INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE TAB. 2 2023	101.050,52
DIFFERENZA	- 37.082,96

Controllo limite 2: La spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato sommata all'incremento annuo previsto non può superare la spesa massima di cui all'art. 4, c.1

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 19+SPESA NUOVE ASSUNZIONI	447.920,48	
SPESA DI PERSONALE MASSIMA	801.526,51	Art. 5, comma 1
RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE	- 353.606,03	DEVE ESSERE < O = A 0

Si dà quindi atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021-2022-2023, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come dimostrato:

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 426.918,24**).

Si dà atto, infine, che:

- le previsioni di bilancio sono conformi alla presente programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.