



Codice Ente 10341

COMUNE DI LOGRATO
Provincia di Brescia

DELIBERAZIONE N. 48 del 23.07.2020

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023

L'anno **duemilaventi** addì **ventitre** del mese di **luglio** alle ore **17.00** nella Sala delle adunanze previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge si sono riuniti i componenti della Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto risultano presenti:

<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente/Assente</i>
1. – TELÒ GIANANDREA	SINDACO	Presente
2. – PADERNO FEDERICA	ASSESSORE	Presente
3. – SAVOLDINI MANUELA	ASSESSORE	Presente
4. - PELATI IVAN	ASSESSORE	Presente
5. - MAGRI GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
Totale Presenti		5
Totale Assenti		0

Riconosciuto il numero legale dei presenti il sig. Gianandrea Telò assume la Presidenza nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, Dott.ssa Caterina Barni , che provvede alla redazione del presente verbale.

PROPOSTA N. 67

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le vigenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale e dotazioni organiche:

-D. Lgs. n. 267/2000:

•**art. 89, comma 5**, *“gli Enti Locali ... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, ... 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 di compiti loro attribuiti.”*;

•**art. 91, comma 1** *“... gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.99 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*

-**comma 2** *“gli Enti locali ... 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 (...la programmazione delle assunzioni tiene conto dei risultati quantitativi raggiunti al termine dell'anno precedente...), 3 (...definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità...determina il numero massimo complessivo delle assunzioni ...compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell'anno precedente. Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità ...) , 3-bis (... tener conto delle peculiarità e delle specifiche esigenze delle amministrazioni per il pieno adempimento dei compiti istituzionali.) e 3-ter (... definizione di modelli organizzativi rispondenti ai principi di semplificazione e di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi, con specifico riferimento, eventualmente, anche a nuove funzioni e qualificati servizi da fornire all'utenza ... riscontrare le effettive esigenze di reperimento di nuovo personale e l'impraticabilità di soluzioni alternative collegate a procedure di mobilità o all'adozione di misure di razionalizzazione interna. ...) dell'articolo 39 D.Lgs.vo 27.12.1997 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.”*;

- **D.Lgs. 165/2001, artt. 6 e 6-ter** come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che disciplinano la definizione dell'organizzazione degli uffici e la consistenza della dotazione organica, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale da adottarsi annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con le linee di indirizzo ministeriali;

CONSIDERATE 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), ai sensi delle quali:

1) Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

2) Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato.
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

VERIFICATO che per quanto disposto dall'art. 16 del D.Lgs.165/2001, i dirigenti propongono le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;

RICHIAMATO il principio contabile all. 4/1 al D.Lgs 118/2011 ai sensi del quale il suddetto documento è contenuto nella sezione operativa del DUP;

RILEVATA la competenza della Giunta all'individuazione e definizione nel Piano triennale dei fabbisogni e delle risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi dell'Ente, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nel rispetto dei vincoli finanziari, delle procedure e dei criteri previsti dalle vigenti disposizioni;

CONSIDERATO che il Piano esprime in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge e, nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, definisce, sia quantitativamente che qualitativamente, la consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e determina le nuove assunzioni nel rispetto delle disposizioni in materia di reclutamento;

DATO ATTO che il Piano si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

CONSIDERATO il D.L.90/2014, ed in particolare, l'art. 3 comma 5 come modificato dall'art.14-bis comma 1 lett.a) del D.L.4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019;

RICHIAMATI il D.L.34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ed il Decreto attuativo del 17 Marzo 2020;

ATTESO CHE ai sensi dell'art. 33 comma. 2 del D.L. 34/2019 *“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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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 27 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”*;

PRESO ATTO che è stato adottato il Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno in data 17 Marzo 2020 (di seguito decreto attuativo) recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale:

- **all'art. 3** individua le fasce democratiche di suddivisione dei Comuni;
- **all'art. 4 comma 1** individua, ai sensi dell'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei comuni risetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all'art. 2;
- **all'art.4 comma. 2**, viene stabilito che, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non

superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

- **all'art. 5:**

comma 1 individua le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;

comma 2 prevede che per il periodo 2020 – 2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi della tabella 2 ma comunque nel rispetto dei limiti della tabella 1 dell'art. 4;

comma 3 prevede che per il periodo 2020 – 2024 i comuni con meno di 5.000 abitanti che si collocano al di sotto della soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 che fanno parte di Unione di Comuni per i quali la maggiore spesa consentita non è sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato possono, nel periodo 2020 – 2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di € 38.000,00 non cumulabile;

ATTESO CHE il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionali dei Comuni previsto dall'art. 22 comma 2 del citato D.L. 34/2019 si applica a decorrere dal **20 aprile 2020**;

RICHIAMATA la precedente Deliberazione G.C. n. 45 del 03.07.2020 con la quale è stata approvata la modifica del piano dei fabbisogni del personale 2020 – 2022 prevedendo una nuova assunzione a decorrere dal 01.01.2021;

ATTESO CHE stanno emergendo varie interpretazioni sulle modalità di calcolo della capacità assunzionale ed in particolare sulla modalità di calcolo della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati;

PRESO ATTO di alcune interpretazioni della dottrina secondo le quali le modifiche ai piani dei fabbisogni già approvati devono essere effettuate sulla base delle risultanze utilizzate in fase di programmazione e non utilizzando, invece, le risultanze dell'ultimo rendiconto approvato;

DATO ATTO della Deliberazione della Corte dei Conti dell'Emilia Romagna n. 32/2020 secondo la quale, invece, devono essere utilizzate le risultanze degli ultimi tre rendiconti a partire dall'ultimo approvato in ordine cronologico anche per le modifiche ai Piani triennali dell'anno corrente;

RITENUTO, a fronte delle interpretazioni non uniformi di Dottrina e Giurisprudenza al momento emerse, di dover utilizzare i dati come emersi dall'ultimo rendiconto in osservanza dei principi di veridicità attendibilità e rilevanza;

VALUTATO, pertanto, di annullare a sensi dell'art. 21 *nomies* L. 241/1990 la precedente deliberazione n. 45 del 03.07.2020;

RITENUTO, quindi, al fine di poter utilizzare correttamente le risultanze dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2019, di programmare il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2021 – 2023;

RILEVATO che il Comune di Lograto:

- nel rispetto della citata normativa, risulta nella fascia demografica degli enti con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti con un valore soglia pari al **27,2% (tabella 1)**;

- dai calcoli effettuati il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al lordo del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio annuale di previsione, risulta essere pari al **22,04%**;

- l'ente può incrementare **la spesa del personale in misura non superiore al valore percentuale del 19% nel 2020 e del 24% per il 2021, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1;**

ATTESO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 è stato adottato con Delibera Giunta Comunale n. 82 del 14.11.2019;

ATTESO, altresì, che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 è stato modificato con Delibera Giunta Comunale n. 21 del 01.04.2020;

RILEVATO che l'assunzione prevista nel suddetto Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 è stata perfezionata a decorrere dal 01.02.2020 mediante procedura di mobilità in entrata dal Comune di Torbole Casaglia di una unità di personale CAT. C1 al 67%;

PRESO ATTO che è stata acquisita al protocollo dell'Ente n 4149 in data 11/06/2020 la domanda di pensionamento del dipendente Massimo Gualina CAT. Giuridica B3 posizione economica B8 con decorrenza 01/01/2021;

RILEVATO che tale figura professionale è indispensabile e non rinunciabile per garantire il corretto funzionamento del Settore tecnico con particolare riguardo alle attività di manutenzione del territorio, anche in considerazione del fatto che è l'unica figura all'interno dell'Amministrazione con tale qualificazione professionale;

VISTA la capacità assunzionale del Comune di Lograto come da **allegato "capacità assunzionale 2021"** calcolata ai sensi dell'art. 2 e segg. del DM 17.03.2020 dando atto che la spesa di personale nel corso dell'anno 2020 (per effetto dell'assunzione del C1 Tecnico al 67% a decorrere dal 01.02.2020) è aumentata rispetto a quella del 2019 risultante dall'ultimo rendiconto approvato e, pertanto, il rapporto tra entrate correnti e spesa di personale dall'anno 2020 presumibilmente è peggiorativo rispetto a quello risultante dal prospetto di cui sopra. Per tali motivazioni, in via prudenziale il Comune ritiene di dover esclusivamente sostituire il dipendente che andrà in pensione ma di non prevedere ulteriori assunzioni;

VALUTATO di effettuare la programmazione del fabbisogno del personale del Comune di Lograto per il triennio 2021/2023 come da Piano triennale dei fabbisogni del personale allegato **(ALL. A)** al fine di individuare la figura professionale di operaio CAT. B3 in sostituzione dell'attuale dipendente in corso di pensionamento;

RIBADITO che nel corso del 2020 è stata effettuata la seguente assunzione:

PROFILO	%	CAT	SPESA	UO / SERVIZIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPI
Istruttore tecnico	67%	C1	14.692,94	Tecnico	Mobilità dal Comune di Torbole Casaglia	Assunzione avvenuta a decorrere dal 01.02.2020

RIBADITO, quindi, di dover effettuare le seguenti assunzioni nel corso del **2021**:

PROFILO	%	CAT	SPESA	UO / SERVIZIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPI
Operaio	100%	B3	20.652,45	Tecnico	Concorso	A decorrere dal 01.01.2021 a seguito del pensionamento del dipendente

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono 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;

VERIFICATO che la spesa per l'attuazione del Piano:

- rientra nei limiti di cui al combinato disposto dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e artt- 2 e segg. del Decreto attuativo del 17.03.2020 nonché rientra nei limiti del valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 di cui al comma 557- quater dell'art. 1 della L. 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5-bis Dl 90/2014 convertito nella L. 114/2014, come risulta dal prospetto **(allegato sub B)**;
- rientra nei limiti della spesa sostenibile per i contratti flessibili, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010, nell'importo ridotto ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 con la deliberazione CC n. 65 del 28.06.17;
- garantisce il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 cc 819 e segg. L.145/2018 (Legge Finanziaria 2019);

DEFINITA nell'allegato sub C), parte integrante e sostanziale del presente atto, la macrostruttura organizzativa del Comune di Lograto, ove è rappresentato l'organigramma, con l'individuazione delle Unità Organizzative, la loro articolazione interna, nonché i servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale;

VISTE le seguenti prescrizioni che devono essere rispettate al fine di poter procedere all'assunzione programmata:

- 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. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica come condizione necessaria per le assunzioni;
- 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;
- l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 prevede che: *"In caso di mancata adozione del Piano della performance (...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale"*. Resta fermo che, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali, il piano della performance è unificato nel PEG;
- la L. 68/1999 relativa agli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
- l'art. 1, c. 557 e ss, L. 296/2006 prevede che il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;
- l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale prevede che il mancato rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- l'art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000, il quale prevede che in presenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto le assunzioni di personale siano sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno;

DATO ATTO CHE:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli Responsabili dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- le previsioni definitive del bilancio di previsione 2020-2022, annualità, 2020 e relativo monitoraggio assicurano il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2020;
- l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica vigenti;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti rispettando il disposto di cui all'art. 9 comma 3 bis del D.L. 185/2008;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 CON Delibera Giunta Comunale n. 98 del 17.12.2019;
- con delibera n. 6 del 31.01.2020 è stato approvato il PEG anno 2020;
- l'Ente negli anni 2019 e precedenti ha rispettato le vigenti limitazioni in materia di spesa di personale a tempo indeterminato e determinato;
- l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del bilancio di previsione, rendiconto tempestivamente trasmessi alla BDAP;
- il Comune non risulta in stato di deficitarietà strutturale o dissesto e dall'ultimo consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- il Comune occupa il contingente di personale d'obbligo per il rispetto delle norme sul collocamento dei disabili di cui alla L. n. 68 del 12/03/1999;

RICHIAMATE le disposizioni vigenti in materia di reclutamento, in particolare gli artt. 35 e 36 del D.Lgs.vo 165/2001;

RILEVATO che, ai sensi del comma 8 dell'art. 3 della L. 56/2019, *"al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo D.Lgs. 165/2001"*;

VISTE le norme sul rapporto di lavoro a tempo determinato e quelle sul rapporto di lavoro a tempo parziale in particolare:

- i Capi II e III, Sezione I del D.Lgs.vo n. 81/2015;
- i Capi I e III del Titolo V del CCNL del 21.05.2018;
- l'art. 20 del Contratto collettivo integrativo sottoscritto il 28/12/2018;

DATO ATTO che l'Ente non si trova nelle more dell'approvazione dei bilanci e che pertanto non trova applicazione la sanzione di cui all'art. 9 c. 1 *quinquies* del DL 133/2016;

RICHIAMATO l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*";

VERIFICATO che secondo quanto contenuto nelle linee guida della Funzione Pubblica la comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

CONSIDERATO che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 24/03/2016 ;
- la deliberazione GC n. 27 del 30.07.2019 di approvazione del DUP 2020/2022 che contiene l'organigramma dell'Ente e la individuazione delle Unità Organizzative e dei Servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti , prot. 5359 del 23/07/2020, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 e la certificazione prevista dall'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, sul rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (**allegato sub D**);

DATO ATTO che sono stati informati i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.05.2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, nel rispetto dell'art. 6 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal comma 18 dell'art. 2 del DL 95/2012;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., dal Segretario comunale dott.ssa Caterina Barni;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., dal Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Francesca Vassallo;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse sopra riportate che costituiscono parte integrante del presente deliberato;
2. di annullare, ai sensi dell'art. 21 *nomies* L. 241/1990, la precedente Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 03.07.2020;

3. di procedere alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023;
4. di prendere atto dell'insussistenza di eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, così come risulta dalle apposite dichiarazioni rese dai Responsabili delle strutture di massima dimensione dell'Ente;
5. di ridefinire la capacità per assunzioni a tempo indeterminato per come indicato nell'allegato **"CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021"** al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
6. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021- 2023, da allegare al DUP 2021 - 2023, piano annuale delle assunzioni 2021, come da **allegato A)** al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale, dando atto che le assunzioni programmate contemplano al momento la sola annualità 2021;
7. di dare atto della congruità della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato sopra individuate con la capacità assunzionale complessiva dell'Ente, nel rispetto dei limiti e prescrizioni di cui rientra nei limiti di cui al combinato disposto dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e artt- 2 e segg. del Decreto attuativo del 17.03.2020 nonché del rispetto dei limiti del valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 di cui al comma 557- quater dell'art. 1 della L. 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5-bis Dl 90/2014 convertito nella L. 114/2014, come risulta dal prospetto (**allegato sub B)**;
8. di approvare l'organigramma **allegato sub C)**, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, nel quale sono individuate le Unità organizzative dell'Ente e la loro articolazione interna, nonché i servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale, con i relativi dipendenti;
9. di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, dando mandato al Segretario comunale per l'espletamento degli adempimenti necessari, previo confronto con la Giunta comunale;
10. di precisare che il Piano potrà essere rivisto in corso d'anno solo in relazione a nuove e non prevedibili esigenze, adeguatamente motivate, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa e che sarà comunque soggetto a revisione annuale;
11. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
12. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni

previste nella circolare RGS n. 18/2018;

13. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;
14. di dare atto che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, prot. 5359 del 23/07/2020, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 e la certificazione prevista dall'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, sul rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 **(allegato sub D)**;
15. di dare atto che ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo, e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi alla sezione del Tribunale Amministrativo Regionale di Brescia al quale è possibile rappresentare i propri rilievi, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio, ovvero in alternativa ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni;
16. di comunicare il presente provvedimento ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000, ed alla locale RSU.

Successivamente, constatata l'urgenza di adottare il presente atto causa la necessità di procedere alle assunzioni programmate, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma – del D. lgs. 18.8.2000 nr. 267.

LA GIUNTA COMUNALE

con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4° del D.lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE
Gianandrea Telò

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Caterina Barni

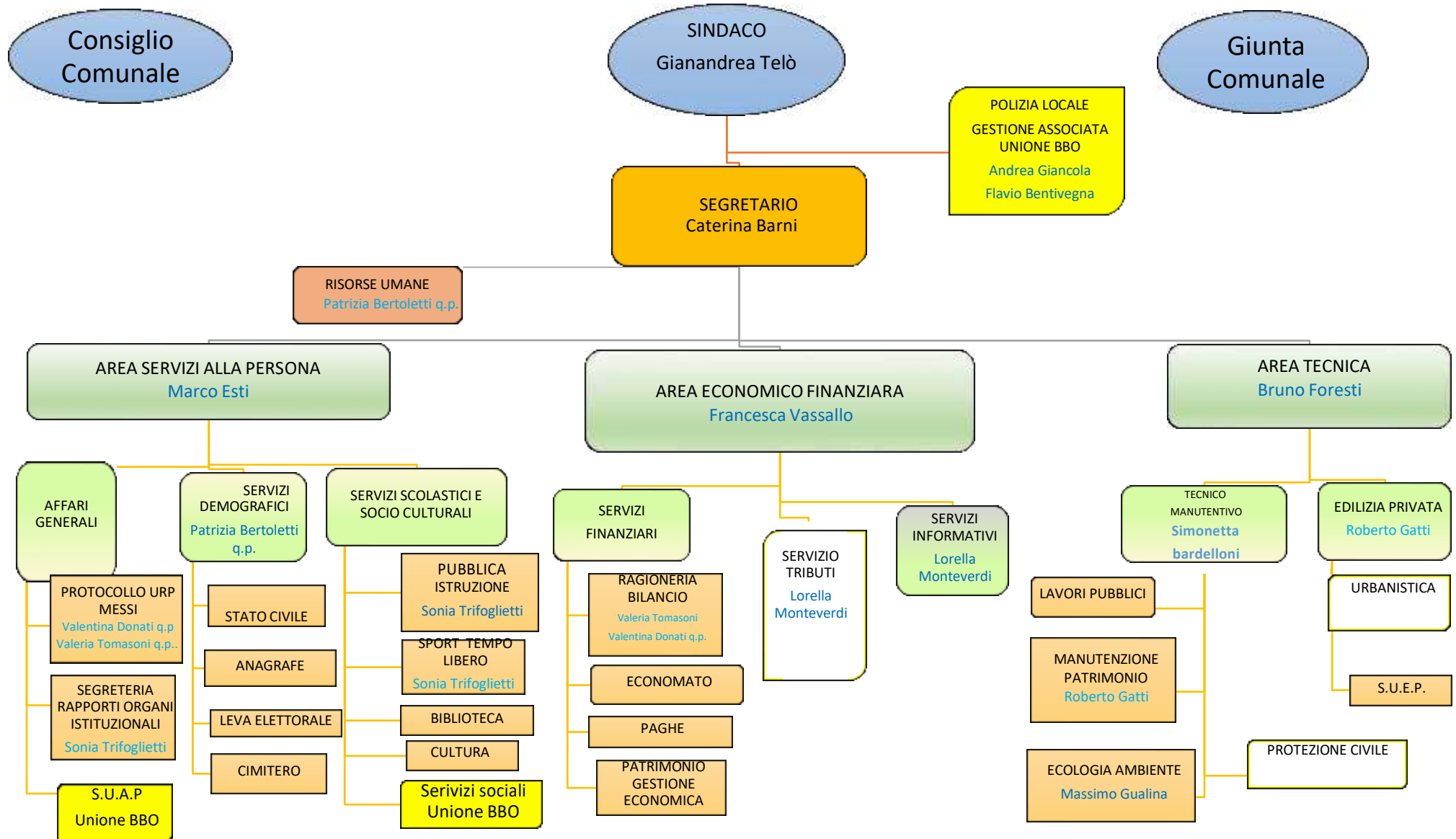
PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2021-2023

Cat. Giuridica	Profilo professionale	% rapporto di lavoro	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2019	Nuove assunzioni 2020	Totale personale a tempo indeterminato 2020	Nuove assunzioni 2021	Totale personale a tempo indeterminato 2021	Spesa personale in servizio a tempo indeterminato	Spesa per assunzioni anno 2020	Spesa per assunzioni anno 2021
			0	0	0	0	0			
	TOTALE CATEGORIA A		0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
B1	Esecutore operativo specializzato	100	1	0	1		1	21.309,07		
	TOTALE CATEGORIA B		1	0	1	0	1	21.309,07	0,00	0,00
B3	Collaboratore Tecnico	100	1	0	1	0	0	23.018,93		-23.018,93
	Collaboratore Tecnico	100	0	0	0	1	1	0,00	0,00	20.652,45
	Collaboratore Amministrativo	100	1	0	1	0	1	21.313,68		
	Collaboratore Amministrativo Contabile	50	1	0	1	0	1	10.326,23		
	Collaboratore Amministrativo Contabile	100	1	0	1	0	1	20.959,88		
	TOTALE CATEGORIA B3		4	0	4	1	4	75.618,71	0,00	-2.366,48
C	Istruttore amministrativo-contabile	100	1	0	1	0	1	25.505,13		
	Agente polizia locale	100	1	0	1	0	1	23.926,62		
	Agente polizia locale	50	1	0	1	0	1	11.019,70		
	Istruttore amministrativo-contabile	100	1	0	1	0	1	22.565,03		
	Istruttore tecnico	67	0	1	1	0	1		14.692,94	
	TOTALE CATEGORIA C		4	1	5	0	5	83.016,49	14.692,94	
D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	100	1	0	1	0	1	32.108,74		
	Istruttore direttivo amministrativo-	100	1	0	1	0	1	27.572,85		
	Istruttore Direttivo Tecnico	100	1	0	1	0	1	25.155,05		
	TOTALE CATEGORIA D		3	0	3	0	3	84.836,65	-00	
	P.E.O. RICONOSCIUTE NEL 2020 A VALERE SUL 2020							1.450,00		
	TOTALE COMPLESSIVO		12	1	13	1	13	266.230,92	14.692,94	-2.366,48

Dimostrazione rispetto della spesa di personale 2020-2022

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
1	Totale intervento 1 - Personale	+	624.205,80	565.190,00	565.190,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		623.705,80	564.690,00	564.690,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo				
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		500,00	500,00	500,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)				
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+			
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5) SPESA GIURIDCA UNIONE	+	73.953,11	73.471,34	73.471,34
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	2.300,00	2.300,00	2.300,00
5	Irap	+	34.665,22	30.555,00	30.555,00
	F.P.V. entrata cap.	-	41.515,26	0,00	0,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			693.608,87	671.516,34	671.516,34
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+			
TOTALE SPESA DI PERSONALE			693.608,87	671.516,34	671.516,34
COMPONENTI ESCLUSE:			PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	12.638,75	12.638,75	12.638,75
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	76.500,00	54.700,00	54.700,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-			
10	Spese per formazione del personale	-	2.000,00	2.000,00	2.000,00
11	Rimborsi per missioni	-	300,00	300,00	300,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	19.900,00	19.900,00	19.900,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-			
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	57.100,00	57.100,00	57.100,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	10.000,00	10.000,00	10.000,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	6.412,00	6.412,00	6.412,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-			
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-			
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-			
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014	-	34.501,51	34.501,51	34.501,51
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			219.352,26	197.552,26	197.552,26
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			474.256,61	473.964,08	473.964,08
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			474.350,50	474.350,50	474.350,50
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?			SI	SI	SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel triennio 2020-2021-2022			92,89	385,42	385,42

ORGANIGRAMMA MACROSTRUTTURA COMUNE DI LOGRATO



ORGANIGRAMMA MACROSTRUTTURA COMUNE DI LOGRATO

AREA	SERVIZI	SERVIZI E ATTIVITA'	PERSONALE ASSEGNATO
Segretario Dott.ssa Caterina Barni	Risorse umane	Organizzazione del personale (gestione presenze), contrattazione decentrata integrativa, trattamento giuridico del personale	Bertoletti Patrizia (quota parte)
Servizi alla Persona Dott. Marco Esti	Protocollo gestione documentale	Procollo e gestione documentale	Valentina Donati (quota parte)
	Servizio notifiche	Servizio notifiche	Valentina Donati (quota parte) Valeria Tomasoni (quota parte)
	Segreteria	Atti amministrativi, cura pubblicazione, adempimenti anticorruzione e trasparenza, Rapporto con gli organi istituzionali	Trifoglietti Sonia
	S.U.A.P	SUAP: Commercio adempimenti portale SUAP UNIONE DEI COMUNI BBO- scia - autorizzazioni	Giancola Andrea Gatti Roberto in condivisione con Area Tecnica
	Demografici	Stato civile – anagrafe- leva ed elettorale- concessioni cimiteriali	Bertoletti Patrizia Monteverdi Lorella
	Scolastici e culturali	Pubblica Istruzione, Biblioteca, Cultura, Sport e tempo libero	Trifoglietti Sonia
	Sociali	Servizio Sociale Professionale Unione BBO- Fondazione BBO adempimenti amministrativi servizi sociali (famiglia,minori,disabilità,anziani,assegnazione alloggi erp)	Assistente sociale dipendente da Nuova assunzione cat. C Fondazione BBO
Economico Finanziaria Rag, Francesca Vassallo	Finanziari	Ragioneria, contabilità, bilancio, economato, tarttamento economico del personale, patrimonio gestione economica	Tomasoni Valeria Valentina Donati quota parte
	Tributi	Gestione tributi IMU TASI TARI	Monteverdi Lorella
	Informativi CED	Gestione servizi informativi, adempimenti anticorruzione e trasparenza	Monteverdi Lorella
TecnicaArch. Bruno Foresti	Tecnico Manutentivo	Lavori Pubblici	Nuova assunzione
		Protezione civile BBO	
		Manutenzione patrimonio	Edilizia Privata
		Ecologia ambiente	Gualina Massimo
	Edilizia Privata	Urbanistica, S.U.E.	Gatti Roberto
Polizia Locale	Polizia Locale – competenze Unione BBO Vittorio Paloschi	Tutte le funzioni attinenti alle attività di polizia locale, urbana e rurale, di polizia amministrativa, giudiziaria e ad ogni altra materia la cui funzione di polizia sia demandata da leggi o regolamenti al Comune o direttamente alla Polizia Locale; polizia sanitaria; attività circense, spettacoli pirotecnici e spettacoli viaggianti; viabilità e traffico, occupazioni suolo pubblico; accertamenti anagrafici; adempimenti in materia di pubblica sicurezza, denuncia infortuni, cessione fabbricati, denuncia ospitalità;	Giancola Andrea Bentivegna Flavio
	Polizia Locale – competenze Comune Gianandrea Telò	Supporto al SUAP adempimenti istruttori in materia di polizia amministrativa, di pubblica sicurezza (noleggio con conducente/senza conducente, direttore/istruttore di tiro ecc.); commercio su aree pubbliche (fiere-mercati – autorizzazioni-carta d’esercizio)	Giancola Andrea Bentivegna Flavio

ORGANIGRAMMA MACROSTRUTTURA COMUNE DI LOGRATO

COMUNE DI		LOGRATO
ANNO	2021	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, 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
POPOLAZIONE (abitanti)	3837	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	475.682,92 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.158.297,44 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	22,04%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	111.373,98 €	
SPESA PERSONALE 2018	515.719,70 €	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	24,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	123.772,73 €	
Resti assunzionali	20.315,96 €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' 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.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	111.373,98 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE DI APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 E ANNULLAMENTO DELIBERA DI GIUNTA N. 45

Il sottoscritto Paolo Vollono, Revisore Unico del Comune di Lograto, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 16/10/2018;

vista

la proposta n. 67 di deliberazione di Giunta Comunale inerente il “piano triennale dei fabbisogni di personale 2021– 2023”;

premessi

- che in data 03/07/2020 con delibera n. 45 veniva approvata la variazione al piano del fabbisogno del personale 2020/2022 prevedendo una nuova assunzione a partire dal 2021;
- che vi sono varie interpretazioni in merito alle modalità di calcolo della capacità assunzionale e in particolare sui dati da prendere a riferimento (valori alla data dell’approvazione del previsionale e quindi con parametri 2018/2017/2016 o in riferimento all’ultimo rendiconto approvato e quindi nel caso del Comune di Lograto 2019/2018/2017);
- che secondo la Corte dei Conti dell’Emilia Romagna devono essere utilizzati i dati degli ultimi 3 rendiconti approvati a partire dall’ultimo approvato, e quindi considerando il 2019;
- che il Comune ritiene maggiormente attendibile la tesi delle Corte dei Conti, ma che ne nel dubbio interpretativo può risultare quindi opportuno approvare in nuovo fabbisogno del personale 2021/2023 annullando quindi la delibera n. 45 relativa alla variazione approvata per il 2020/2022;

esaminata

la documentazione prodotta dal Responsabile del Settore Risorse Umane - Segretario Comunale Dott.ssa Barni Caterina, e inviata, in data 20/07/20, che consiste in:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto il “piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023”;
- prospetti e tabelle, inseriti nel testo della proposta di deliberazione in esame, riguardanti:
 - prospetto del fabbisogno 2021/2023;
 - prospetti di calcolo della capacità assunzionale per l’anno 2021 calcolata sulla base del Decreto 17 marzo 2020;
- elenco dettagliato delle proposte / ipotesi di assunzioni di personale classificate per profilo professionale, categoria economica e procedura di reclutamento;
- prospetto illustrativo sul rispetto del principio di contenimento della spesa di personale sulle previsioni 2021, 2022, (in quanto l’approvazione del DUP e gli equilibri sono stati rinviati dalle disposizioni del DL 34/2020 – legge 77 del 18/07/20) come previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 296/2006, alla luce delle assunzioni programmate nella proposta di deliberazione.

RILEVATO CHE

1. che la spesa potenziale massima della dotazione organica è pari a €. 474.350,50 ai fini dell’art 1 comma 557 della L. 296/2006

PRESO ATTO CHE

- è intenzione dell’Amministrazione Comunale definire la seguente programmazione del fabbisogno di personale per l’anno 2021, prevedendo le seguenti assunzioni del personale di ruolo con le seguenti qualifiche professionali, categoria e procedura di reclutamento:
 - **operaio tecnico** con retribuzione 20.652,45, a mezzo concorso per sostituzione dipendente in pensionamento.

- il rispetto del tetto di spesa del personale, pari al valore medio del triennio 2011/2013 (Euro 474.350,50) ai fini del calcolo della riduzione della spesa del personale nel rispetto della Legge 296/2006, art. 1 commi 557 – 557 bis – 557 ter e considerato inoltre che:
 - l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
 - è stata effettuata la ricognizione del personale, di cui all'articolo 33 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 dando atto, con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 14/11/2019, della assenza di condizioni di soprannumerarietà;
 - ha adottato il Piano della Performance integrato nel Peg per il triennio 2020/2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 31/01/2020 e successive modifiche;
 - con deliberazione della Consiglio Comunale n. 46 del 17/12/2019 ha approvato lo schema di bilancio finanziario 2020-2022;
 - la programmazione prevista è motivata dall'esigenza di mantenere e garantire la funzionalità dei servizi;
 - è stata effettuata la rideterminazione organica come stabilito dall'art. 6 D. Lgs. 165/2001;
- visti**
- il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale dott.ssa Barni Caterina;
 - il parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario rag. Francesca Vassallo;

esprime, per quanto di propria competenza, **parere favorevole** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Brescia, 22/07/2020

Il Revisore Unico
Dott. Paolo Vollono