



COMUNE DI RANICA

Via Gavazzeni,1 - 24020 Ranica
PROVINCIA DI BERGAMO
Codice Fiscale 00330380163

ORIGINALE

N. 112 del 28/07/2022
Codice Comune 10182

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025. RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001. MODIFICA NR. 3 ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DIPERSONALE 2022-2024, APPROVATA CON DELIBERAZIONE NR 106 DEL 22.07.2021.

Il giorno 28/07/2022, alle ore 10:30 nella sala delle Adunanze, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e dello Statuto Comunale vigente sono stati oggi convocati in seduta i componenti della GIUNTA COMUNALE.

All'appello risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presenza</i>	
Vergani Mariagrazia	SINDACO	Presente	
Beretta Carlo	ASSESSORE	Presente	
Tribbia Margherita	ASSESSORE	Presente	
Pellegrini Fulvio Giuseppe	ASSESSORE	Presente	
Totale Presenti	4	Totale Assenti	0

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE - SERLENGA TIZIANA -, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO - VERGANI MARIAGRAZIA - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:
APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025. RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001. MODIFICA NR. 3 ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DIPERSONALE 2022-2024, APPROVATA CON DELIBERAZIONE NR 106 DEL 22.07.2021.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE

- la deliberazione n. 9 del 24.02.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2022-2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- la deliberazione n. 78 del 30.05.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione - Piano della Performance anni 2022-2023-2024, assegnando ai Responsabili di Settore di questo Comune le dotazioni finanziarie fissate nel Piano Esecutivo di Gestione stesso;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. n. 267/2000 e dal d.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTA l'attestazione Prot. n. 8238 in data 06.07.2022, allegata al presente provvedimento, con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore soglia della virtuosità per la fascia dei comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;

RILEVATO che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 957.821,28;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23*

dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente»;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO altresì che questo Ente:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- la gestione finanziaria anno in corso non presenta un disavanzo, di gestione o di amministrazione, per squilibrio della gestione di competenza, di cassa ovvero della gestione residui;
- ha rispettato l'obiettivo del pareggio di bilancio per l'anno 2021;
- ha rispettato la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 902/2014;
- rispetta il rapporto medio dipendenti popolazione al 31/12/2021 come da decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020 “Individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022”;

- con deliberazione n. 134 del 04.12.2012 la Giunta Comunale ha approvato il vigente sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, come previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- con deliberazione n. 03 del 20.01.2022 la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale delle azioni positive (pari opportunità) 2022-2024;
- con deliberazione n. 9 del 20.02.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2022-2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con deliberazione n. 78 del 30.05.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance anni 2022-2023-2024;
- con deliberazione n. 106 del 30.06.2022 la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022-2024;
- ha provveduto alla trasmissione del Bilancio di Previsione 2022-2024 e del rendiconto di gestione 2021 nel sistema BDAP;
- il Comune di Ranica approverà il bilancio consolidato 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale sub lett a), con contestuale adeguamento della dotazione organica, predisposta a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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

RIBADITO che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nell'attestazione Prot. n. 8238 in data 06.07.2022 sopra citata:

Spesa potenziale massima	€ 957.821,28
---------------------------------	--------------

DATO ATTO che, a seguito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il piano occupazionale 2023-2025 prevede:

Anno 2023,

- a seguito del collocamento a riposo di un “Addetto alla Biblioteca” cat B a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di “Assistente alla Biblioteca” cat C a tempo pieno indicata come vacante;
- contestualmente avverrà la riduzione a 18 ore settimanali per il posto di “Assistente alla Biblioteca” cat C a tempo parziale, attualmente coperto a 24 ore settimanali;

Anno 2024,

- a seguito del collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Specialista in attività contabili" cat D a tempo pieno,
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione,
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo Contabile" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione;

Anno 2025,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Agente di Polizia Locale" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Le assunzioni previste nel triennio avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RICHIAMATE:

- la deliberazione nr. 106 del 22.07.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha approvato la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, con contestuale ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. n. 165/2001;
- le deliberazioni nr. 130 del 16.09.2021 e nr. 9 del 20.01.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha modificato la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 approvata con deliberazione nr. 106 del 22.09.2020, con contestuale ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO, sulla base degli atti citati al punto precedente, che Il piano occupazionale 2022-2024 prevede:

Anno 2022:

- n. 1 un'assistente sociale part-time, per un massimo di 18 ore settimanali, finanziata coi contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della l. 178/2020, non rilevante ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. nr. 34/2019;
L'assunzione avverrà tramite procedura di reclutamento prevista dalla normativa vigente espletata dal Comune di Albino, in qualità di ente capofila dell'Ambito Sociosanitario Valle Seriana;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000, in qualità di Specialista In Attività Tecniche, con inquadramento nella categoria D1, si procederà alla copertura del posto con attribuzione di incarico ex art. 110 del D.lgs. 267/2000 oppure ricorrendo all'utilizzo di personale in convenzione con un altro ente locale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Assistente di Biblioteca / addetto CED – con inquadramento nella categoria C, si procederà all'assunzione in sostituzione previa trasformazione del posto in Istruttore Amministrativo / addetto CED;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.02.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Specialista in Attività Area di Vigilanza – con inquadramento nella categoria D, si procederà all'assunzione in sostituzione; la sostituzione definitiva potrà avvenire alla

conclusione del periodo di prova del dipendente dimissionario, ovvero dal 01.08.2022; fino a tale data il Comune potrà assicurare la funzionalità dell'ufficio ricorrendo all'utilizzo di personale in convenzione con un altro ente locale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, oppure ricorrendo all'istituto del comando o, infine, affidando incarico di collaborazione esterna, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs 165/2001, ad un dipendente di altro ente locale con la qualifica professionale prevista per l'assunzione a tempo indeterminato;

- a seguito del collocamento a riposo di un Istruttore Amministrativo cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione;

- a seguito del collocamento a riposo di un Istruttore Amministrativo Contabile cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione, previa trasformazione del posto in Istruttore amministrativo;

- a seguito trasformazione di un posto di Istruttore Amministrativo cat C in Specialista in Attività Amministrative cat D, assegnato al Settore Servizi Finanziari e Tributarie, si procederà all'espletamento della procedura di progressione verticale, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021;

Anno 2023:

- a seguito del collocamento a riposo dell' "Addetto alla Biblioteca" cat B a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo parziale (31 ore settimanali), indicata come vacante;

Anno 2024:

- a seguito del collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Specialista in attività contabili" cat D a tempo pieno;

Le assunzioni previste nel triennio avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.lgs. n. 165/2001;

RITENUTO necessario procedere a revisione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, in coerenza nuove esigenze intervenute successivamente, anche in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025;

VISTA la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale sub lett b), con contestuale adeguamento della dotazione organica, predisposta a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

DATO ATTO che, a seguito della revisione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, il piano occupazionale 2022-2024 prevede:

Anno 2022:

- n. 1 un'assistente sociale part-time, per un massimo di 18 ore settimanali, finanziata coi contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della l. 178/2020, non rilevante ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. nr. 34/2019;

L'assunzione avverrà tramite procedura di reclutamento prevista dalla normativa vigente espletata dal Comune di Albino, in qualità di ente capofila dell'Ambito Sociosanitario Valle Seriana;

- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000, in qualità di Specialista In Attività Tecniche, con inquadramento nella categoria D1, si procederà alla copertura del posto entro l'anno 2022 mediante mobilità esterna volontaria;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Assistente di Biblioteca / addetto CED – con inquadramento nella categoria C, si procederà all'assunzione in sostituzione previa trasformazione del posto in Istruttore Amministrativo / addetto CED;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.02.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Specialista in Attività Area di Vigilanza – con inquadramento nella categoria D, procederà alla copertura del posto entro l'anno 2022 mediante mobilità esterna volontaria; la sostituzione definitiva potrà avvenire alla conclusione del periodo di prova del dipendente dimissionario, ovvero dal 01.08.2022; fino a tale data il Comune potrà assicurare la funzionalità dell'ufficio ricorrendo all'utilizzo di personale in convenzione con un altro ente locale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, oppure ricorrendo all'istituto del comando o, infine, affidando incarico di collaborazione esterna, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs 165/2001, ad un dipendente di altro ente locale con la qualifica professionale prevista per l'assunzione a tempo indeterminato;
- a seguito del collocamento a riposo di un Istruttore Amministrativo cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione;
- a seguito trasformazione di un posto di Istruttore Amministrativo cat C in Specialista in Attività Amministrative cat D, assegnato al Settore Servizi Finanziari e Tributari, si procederà all'espletamento della procedura di progressione verticale, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021;

Anno 2023,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Addetto alla Biblioteca" cat B a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo pieno indicata come vacante;
- contestualmente avverrà la riduzione a 18 ore settimanali per il posto di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo parziale, attualmente coperto a 24 ore settimanali;

Anno 2024,

- a seguito del collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Specialista in attività contabili" cat D a tempo pieno.
L'assunzione avverrà secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente;
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo Contabile" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Le assunzioni previste nel triennio avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

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

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

VISTO lo Statuto Comunale vigente;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTO in proposito il parere, acquisito al Prot. 8567 in data 13.07.2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 – comma 1 - del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, con contestuale approvazione della dotazione organica**, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, sub lett a);
2. DI DARE ATTO che il **piano occupazionale per il triennio 2023-2025**, adottato nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, prevede:

Anno 2023,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Addetto alla Biblioteca" cat B a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio.

Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di “Assistente alla Biblioteca” cat C a tempo pieno indicata come vacante;

- contestualmente avverrà la riduzione a 18 ore settimanali per il posto di “Assistente alla Biblioteca” cat C a tempo parziale, attualmente coperto a 24 ore settimanali;

Anno 2024,

- a seguito del collocamento a riposo del “Funzionario Contabile” cat D3 a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di “Specialista in attività contabili” cat D a tempo pieno.
- a seguito del collocamento a riposo di un “Istruttore Amministrativo” cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un “Istruttore Amministrativo Contabile” cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Anno 2025,

- a seguito del collocamento a riposo di un “Agente di Polizia Locale” cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Le assunzioni previste nel triennio avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

3. DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come evidenziato nell'attestazione Prot. n. 6954 in data 29.06.2021, allegata al presente provvedimento;
4. DI DARE ATTO che la Programmazione approvata con il presente atto potrà essere modificata in qualsiasi momento qualora si verificano esigenze organizzative tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento in relazione al periodo considerato;
5. DI CONFERMARE che non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001, e che in conseguenza di ciò, l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
6. DI APPROVARE, inoltre, per le motivazioni esplicitate in premessa, la modifica nr. 3 al **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, con contestuale approvazione della dotazione organica**, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, sub lett b);
7. DI DARE ATTO che, in conseguenza della modifica nr. 3, il **piano occupazionale per il triennio 2022-2024**, adottato nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, prevede:

Anno 2022:

- n. 1 un'assistente sociale part-time, per un massimo di 18 ore settimanali, finanziata coi contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della l. 178/2020, non rilevante ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. nr. 34/2019;

L'assunzione avverrà tramite procedura di reclutamento prevista dalla normativa vigente espletata dal Comune di Albino, in qualità di ente capofila dell'Ambito Sociosanitario Valle Seriana;

- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000, in qualità di Specialista In Attività

Tecniche, con inquadramento nella categoria D1, si procederà alla copertura del posto entro l'anno 2022 mediante mobilità esterna volontaria;

- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Assistente di Biblioteca / addetto CED – con inquadramento nella categoria C, si procederà all'assunzione in sostituzione previa trasformazione del posto in Istruttore Amministrativo / addetto CED;

- a seguito dimissioni volontarie dal 01.02.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Specialista in Attività Area di Vigilanza – con inquadramento nella categoria D, si procederà all'assunzione in sostituzione mediante mobilità esterna volontaria; la sostituzione definitiva potrà avvenire alla conclusione del periodo di prova del dipendente dimissionario, ovvero dal 01.08.2022; fino a tale data il Comune potrà assicurare la funzionalità dell'ufficio ricorrendo all'utilizzo di personale in convenzione con un altro ente locale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, oppure ricorrendo all'istituto del comando o, infine, affidando incarico di collaborazione esterna, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs 165/2001, ad un dipendente di altro ente locale con la qualifica professionale prevista per l'assunzione a tempo indeterminato;

- a seguito del collocamento a riposo di un Istruttore Amministrativo cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione;

- a seguito trasformazione di un posto di Istruttore Amministrativo cat C in Specialista in Attività Amministrative cat D, assegnato al Settore Servizi Finanziari e Tributari, si procederà all'espletamento della procedura di progressione verticale, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021;

Anno 2023,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Addetto alla Biblioteca" cat B a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo pieno indicata come vacante;
- contestualmente avverrà la riduzione a 18 ore settimanali per il posto di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo parziale, attualmente coperto a 24 ore settimanali;

Anno 2024,

- a seguito del collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Specialista in attività contabili" cat D a tempo pieno. L'assunzione avverrà secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente;
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo Contabile" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Le assunzioni previste nel triennio avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

8. DI DARE ATTO che il presente provvedimento viene trasmesso ai fini informativi alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
9. DI DISPORRE che il presente provvedimento venga pubblicato nella specifica sezione del sito comunale - "Amministrazione trasparente", ai sensi del D.Lgs. 33/2013;

10. DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
11. DI DEMANDARE al Responsabile del Settore Affari Generali, cui afferisce l'Ufficio Personale, tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;
12. DI DARE ATTO che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo pretorio on-line, verrà trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.

Con separata votazione favorevole unanime la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U.E.L. 18/08/2000, per dar corso agli adempimenti conseguenti.



Comune di Ranica

Provincia di Bergamo

Via Gavazzeni, 1 – 24020 Ranica - ☎ 035/479018 – Fax 035/511214 e-mail: ragioneria@comune.ranica.bg.it

Settore Servizi Finanziari e Tributari

Prot. 0008238/2022

Ranica, 6 luglio 2022

LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI AI SENSI DEL D.M. MINISTERO DELL'INTERNO 17 MARZO 2020. FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 – 2025 E VARIAZIONE N. 3 AL FABBISOGNO TRIENNIO 2022-2024. ATTESTAZIONE

La sottoscritta, TOGNI MARILISA, responsabile del servizio finanziario di questa Amministrazione Comunale,

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTO l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste

da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di RANICA. appartiene alla fascia demografica e) (popolazione al 31.12.2021: n. 5898 abitanti);

RILEVATO che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90%;
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90%;

VISTO il prospetto: All. 1) “*Calcolo del limite di spesa per assunzioni*”;

VERIFICATO che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019 - 2021 e dai documenti programmatori 2022 - 2024, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di RANICA è pari al **25,48%**,

PRESO ATTO che:

- tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;
- il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

RILEVATO quindi che il tetto massimo della spesa di personale è pari a € **957.821,28** (All. 1);

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

AVUTA presente la dotazione organica per i trienni 2022 – 2024 e 2023-2025 dalle quali risulta che le uniche assunzioni riguardano le sostituzioni di personale che si renderanno vacanti a seguito di cessazione per pensionamento e/o dimissioni volontarie;

ATTESTA

- 1) che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto in premessa, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022 al Comune di RANICA è pari al **25,48%**, come verificabile dal prospetto allegato (All. 1);
- 2) che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;
- 3) che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;
- 4) che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2022 è pari a € **957.821,28** come risulta dal prospetto all. 1) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- 5) che nella dotazione organica relativa ai trienni 2022 – 2024 e 2023-2025 le uniche assunzioni previste riguardano le sostituzioni di personale che si renderanno vacanti a seguito di cessazione per pensionamento e/o dimissioni volontarie.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI
Marilisa Togni
Documento firmato digitalmente

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Allegato 1)

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2021	5.898	e
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2021	907.289,06 €	(I)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		852.692,09 €	(a1)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	3.386.963,25 €	
		2020	3.932.948,32 €	
		2021	3.662.845,18 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.660.918,92 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	100.245,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.560.673,92 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 25,48%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 30,90%
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		50.532,22 €	(f)
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		957.821,28 €	(f1)
	Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))			(g)
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2023		(h) 24,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)		204.646,10 €	(i)
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		0,00 €	(l)
	Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tab. 2 e degli eventuali resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)		1.057.338,19 €	(m)
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM - Enti virtuosi (m) < (f1)		957.821,28 €	(n)
	Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		50.532,22 €	(o)
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	957.821,28 €	(a) + (o) oppure (a1)

NOTA BENE:

Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa (o) non può essere superiore a (f).

COMUNE DI RANICA
DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RANICA
AGGIORNATA AL D.M. 17 MARZO 2020

Allegato a)

QUALIFICA PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE (15/07/2022)			ANNO 2023			ANNO 2024			ANNO 2025			COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE	NOTE
	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME		
FUNZIONARIO CONTABILE	D3	1		D3	1		D3			D3				In esaurimento a seguito di cessazione per pensionamento nel corso del 2024
SPECIALISTA IN ATTIVITA' CONTABILI	D			D			D	1		D	1		24.147,92	Nel 2024, in sostituzione della categoria D3 a tempo pieno, è prevista l'assunzione di una figura professionale di cat. D
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D	1		D	1		D	1		D	1		24.147,92	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	D	2		D	3		D	3		D	3		72.443,76	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AREA VIGILANZA	D	1		D	1		D	1		D	1		24.147,92	
ASSISTENTE SOCIALE 30 ORE SETT.	D		1	D		1	D	1		D	1		20.123,27	A seguito presa d'atto della concessione del part-time, dal 2023 avviene la trasformazione del del posto in p.t. a 30 ore
ASSISTENTE SOCIALE 18 ORE SETT.	D		1	D		1	D		1	D		1		L'assunzione, innanziata con l'Combin di cur an art. 1, comma 797 e ss. della L. n. 178/2020, non rileva ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019. L'assistente sociale è assunta dal Comune di Villa di Serio e utilizzata in convenzione ex art 14 del CCNL 2004.
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	3		C	3		C	3		C	3		61.495,14	nel 2025 si prevede una cessazione per collocamento a riposo e relativa sostituzione
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 18 H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	10.249,19	A seguito presa d'atto della riduzione di orario da 24 a 18 ore, dal 2023 avviene la trasformazione del del posto in p.t. a 18 ore
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 18 H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	10.249,19	Nel 2023 è prevista la riduzione a 18 h in corrispondenza dell'assunzione dell'assistente di biblioteca cat C a tempo pieno
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	C			C	1		C	1		C	1		20.498,38	Nel 2023, in sostituzione della categoria B1 a tempo pieno, è prevista l'assunzione a tempo pieno di una figura professionale di cat. C
GEOMETRA	C	2		C	2		C	2		C	2		40.996,76	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	3		C	2		C	2		C	2		40.996,76	Nel corso del 2024 si prevede un collocamento a riposo e relativa sostituzione;
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/ADDETTO CED	C	1		C	1		C	1		C	1		20.498,38	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 35H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	19.928,98	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 31H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	17.651,38	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 27H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	15.373,79	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 24H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	13.665,59	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C	1		C		1	C		1	C		1	20.498,38	Nel corso del 2024 si prevede un collocamento a riposo e relativa sostituzione;
ADDETTO ALLA BIBLIOTECA	B	1		B			B			B				in esaurimento a seguito di cessazione per pensionamento nel corso del 2023 e trasformazione del posto in assistente di biblioteca
OPERAIO SPECIALIZZATO 34 H/SETT.	B		1	B		1	B		1	B		1	18.448,33	
TOTALE		16	9		15	10		16	9		16	9	475.561,04	
Quota segretario generale in convenzione													34.460,03	
Straordinario per il personale a tempo indeterminato													9.953,00	
indennità ed altri compensi, esclusi rimborsi spesa missione, composti al personale (incentivante, comparto, vigilanza, elemento perequativo, posizione, risultato, assegno ad personam resp. I.T. fondo pensione PI)													179.446,05	
Contributi obbligatori per il personale													197.762,36	
Miglioramento contratto													34.350,00	
buoni pasto													14.500,00	
assegni familiari														
TOTALE GENERALE													946.032,48	

COMUNE DI RANICA
DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RANICA
AGGIORNATA AL D.M. 17 MARZO 2020

Allegato b)

QUALIFICA PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE (15/07/2022)			ANNO 2022			ANNO 2023			ANNO 2024			COSTO COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE	NOTE
	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME		
FUNZIONARIO CONTABILE	D3	1		D3	1		D3	1		D3				In esaurimento a seguito di cessazione per pensionamento nel corso del 2024
SPECIALISTA IN ATTIVITA' CONTABILI										D	1		24.147,92	Nel 2024, in sostituzione della categoria D3 a tempo pieno, è prevista l'assunzione di una figura professionale di cat. D
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D	1		D	1		D	1		D	1		24.147,92	Nel corso del 2022 si prevede la copertura del posto, a seguito dimissioni del dipendente che lo occupa, tramite incarico ex art. 110 D.lgs 267/2000 o tramite ricorso a convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004.
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	D	2		D	3		D	3		D	3		72.443,76	Nel corso del 2022 è previsto il passaggio tramite progressione verticale da una figura di istruttore amministrativo cat C a una figura di specialista in attività amministrative cat D
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AREA VIGILANZA	D	1		D	1		D	1		D	1		24.147,92	Nel corso del 2022 si prevede la copertura del posto a seguito dimissioni del dipendente che lo occupa
ASSISTENTE SOCIALE	D	1		D	1		D	1		D	1		24.147,92	
ASSISTENTE SOCIALE 18 ORE SETT.	D		1	D		1	D		1	D		1		Nel giugno 2022 è stata stipulata convenzione con il Comune di Villa di Serio per l'utilizzo di un'assistente sociale part time, 18 ore settimanali. L'assunzione, finanziata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. n. 178/2020, non rileva ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019.
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	3		C	3		C	3		C	3		61.495,14	
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA/ADETTO CED	C	1												Cessato al 31/12/2021 per dimissioni. Dal 2022 la figura professionale assistente biblioteca/addetto CED viene sostituita con la figura di istruttore amm.vo/addetto CED
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 22 H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	12.526,79	
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 24H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	13.665,59	Nel 2023 è prevista la riduzione a 18 h in corrispondenza dell'assunzione dell'assistente di biblioteca cat C a tempo pieno
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	C			C			C	1		C	1		20.498,38	Nel 2023, in sostituzione della categoria B1 a tempo pieno, è prevista l'assunzione a tempo pieno di una figura professionale di cat. C
GEOMETRA	C	2		C	2		C	2		C	2		40.996,76	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	3		C	2		C	2		C	2		40.996,76	Nel corso del 2022 si prevedono: 1) un collocamento a riposo e relativa sostituzione; 2) la trasformazione di un posto in specialista in attività amministrative/contabili cat D;
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/ADETTO CED				C	1		C	1		C	1		20.498,38	Il 01/07/2022 è stata assunta la figura professionale di istruttore amministrativo/addetto CED in sostituzione di quella di assistente di biblioteca/addetto CED
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 35H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	19.928,98	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 31H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	17.651,38	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 27H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	15.373,79	Dal 01/07/2022 è stata concessa la mobilità volontaria e relativa sostituzione tramite scorrimento di graduatoria vigente di mobilità
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 24H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	13.665,59	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C	1		C	1		C	1		C	1		20.498,38	Nel 2024 prevista assunzione in sostituzione di pensionamento
ADETTO ALLA BIBLIOTECA	B	1		B	1		B			B				In esaurimento a seguito di cessazione per pensionamento nel corso del 2023
OPERAIO SPECIALIZZATO 34 H/SETT.	B		1	B		1	B		1	B		1	18.448,33	
TOTALE		17	8		17	8		17	8		17	8	485.279,68	
Quota segretario generale in convenzione													34.460,03	
Straordinario per il personale a tempo indeterminato													9.953,00	
Indennità ed altri compensi, esclusi rimborsi spesa missione, corrisposti al personale (incentivante, comparto, vigilanza, elemento perequativo, posizione, risultato, assegno ad personam resp. U.T.fondo pensione PL													179.446,05	
Contributi obbligatori per il personale													197.762,36	
Miglioramento contratto													24.350,00	
buoni pasto													14.613,00	
assegni familiari													1.500,00	
TOTALE GENERALE													947.364,12	-

STUDIO DI CONSULENZA

Dott. CRISTIANA VACCANI

DOTTORE COMMERCIALISTA

REVISORE CONTABILE

**COMUNE DI
RANICA**

Provincia di Bergamo

OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE CONCERNENTE “APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025. RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001. MODIFICA NR. 3 ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DIPERSONALE 2022-2024, APPROVATA CON DELIBERAZIONE NR 106 DEL 22.07.2021”

Il sottoscritto Revisore dei Conti del Comune di Ranica,

Visti e richiamati:

- gli articoli 234 e ss. del D.Lgs 267/2000, l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 e l'art. 19 comma 8 legge 448 2001, il D.lgs 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche;
- la proposta di deliberazione della Giunta comunale n.125/2022 avente ad oggetto “Approvazione programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025. ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. n. 165/2001. modifica nr. 3 alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, approvata con deliberazione nr 106 del 22.07.2021”;
- il prospetto di calcolo della spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;
- l'attestazione del 6 luglio 2022, prot. n. 8238, rilasciata dal responsabile del settore servizi finanziari e tributari, ad oggetto il limite della spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 per i trienni 2023-2025 e 2022 – 2024;

Esaminata la normativa in materia di personale, con maggior riferimento alle stringenti norme sulle limitazioni assunzionali dei lavoratori nella Pubblica Amministrazione ed in particolare:

- l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 per come da ultimo modificato dal D. L. 24 giugno 2016 n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016 n. 160;
- l'art. 16 della legge 183/2011;
- l'art. 33 del D.lgs 165/2001 per come modificato dalla Legge 183/2011;
- l'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 come modificato dall'art. 22, comma 2, D.L. n. 50/2017;
- il D.lgs 75/2017;
- DM del 17/03/2020.

Vista la Giurisprudenza giuscontabile in materia di assunzioni di personale negli Enti Locali;

Richiamate:

- la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 approvata con deliberazione di giunta comunale n.106 del 22.07.2021 ad oggetto “Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024. Ricognizione della dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. n. 165/2001”;
- le modifiche n. 1 e n. 2 alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 approvate rispettivamente con le deliberazioni di giunta n. 130 del 16.09.2021 e n. 9 del 20.01.2022

Preso atto, per le motivazioni indicate nella narrativa della proposta di delibera in oggetto indicata, che

a seguito della revisione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, **il nuovo piano occupazionale 2022-2024** prevede le seguenti assunzioni secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente:

Anno 2022:

- n. 1 un'assistente sociale part-time, per un massimo di 18 ore settimanali, finanziata coi contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della l. 178/2020, non rilevante ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. nr. 34/2019;
L'assunzione avverrà tramite procedura di reclutamento prevista dalla normativa vigente espletata dal Comune di Albino, in qualità di ente capofila dell'Ambito Sociosanitario Valle Seriana;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000, in qualità di Specialista In Attività Tecniche, con inquadramento nella categoria D1, si procederà alla copertura del posto entro l'anno 2022 mediante mobilità esterna volontaria;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.01.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Assistente di Biblioteca / addetto CED – con inquadramento nella categoria C, si procederà all'assunzione in sostituzione previa trasformazione del posto in Istruttore Amministrativo / addetto CED;
- a seguito dimissioni volontarie dal 01.02.2022 di un dipendente in servizio a tempo pieno, in qualità di Specialista in Attività Area di Vigilanza – con inquadramento nella categoria D, si procederà all'assunzione in sostituzione mediante mobilità esterna volontaria; la sostituzione definitiva potrà avvenire alla conclusione del periodo di prova del dipendente dimissionario, ovvero dal 01.08.2022; fino a tale data il Comune potrà assicurare la funzionalità dell'ufficio ricorrendo all'utilizzo di personale in convenzione con un altro ente locale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, oppure ricorrendo all'istituto del comando o, infine, affidando incarico di collaborazione esterna, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs 165/2001, ad un dipendente di altro ente locale con la qualifica professionale prevista per l'assunzione a tempo indeterminato;
- a seguito del collocamento a riposo di un Istruttore Amministrativo cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione;
- a seguito trasformazione di un posto di Istruttore Amministrativo cat C in Specialista in Attività Amministrative cat D, assegnato al Settore Servizi Finanziari e Tributarî, si procederà all'espletamento della procedura di progressione verticale, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021;

Anno 2023,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Addetto alla Biblioteca" cat B a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo pieno indicata come vacante;
- contestualmente avverrà la riduzione a 18 ore settimanali per il posto di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo parziale, attualmente coperto a 24 ore settimanali;

Anno 2024,

- a seguito del collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Specialista in attività contabili" cat D a tempo pieno.
L'assunzione avverrà secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente;
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo Contabile" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Preso altresì atto del **piano occupazionale per il triennio 2023-2025**, adottato nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, prevede:

Anno 2023,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Addetto alla Biblioteca" cat B a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo pieno indicata come vacante;
- contestualmente avverrà la riduzione a 18 ore settimanali per il posto di "Assistente alla Biblioteca" cat C a tempo parziale, attualmente coperto a 24 ore settimanali;

Anno 2024,

- a seguito del collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Specialista in attività contabili" cat D a tempo pieno.
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo Contabile" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Anno 2025,

- a seguito del collocamento a riposo di un "Agente di Polizia Locale" cat C a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Tenuto conto che i piani triennali dei fabbisogni di personale sono coerenti con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 entro il limite annuale massimo di €. 957.821,28;

Preso atto che non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 e che l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Visti i pareri di regolarità tecnica rilasciato dal responsabile del Settore 1 – Affari Generali e regolarità contabile rilasciato dal responsabile del Servizio Finanziario;

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale in oggetto indicata con la quale si approva il piano del fabbisogno di personale per li triennio 2023/2025 e la modifica n. 3 al piano del fabbisogno del personale 2022-2024, come specificato nelle premesse.

Como, 12/07/2022

f.to digitalmente
IL REVISORE DEI CONTI
Dott.ssa Vaccani Cristiana

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs 82/2005 s.m.i. che sostituisce il documento cartaceo e
la firma autografa

COMUNE DI RANICA

PROVINCIA DI BERGAMO

Allegato alla delibera della Giunta Comunale
n. 112 del 28/07/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025. RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001. MODIFICA NR. 3 ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DIPERSONALE 2022-2024, APPROVATA CON DELIBERAZIONE NR 106 DEL 22.07.2021.

ART. 49 DEL T.U.E.L. 18.08.2000, N. 267 e successive modificazioni ed integrazioni

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile di Settore - Settore 1 - Affari Generali - certifica l'effettivo svolgimento dell'istruttoria sull'argomento della proposta di deliberazione indicata in oggetto e che segue ed esprime parere

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile di Settore
Settore 1 - Affari Generali
Bonandrini Chiara

Ranica, li 06/07/2022

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Responsabile del Settore Servizi Finanziari e Tributari di questo Comune, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267, esprime parere

PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di deliberazione che segue in ordine alla sola regolarità contabile.

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO

Ranica, li 06/07/2022

TOGNI MARILISA



COMUNE DI RANICA
PROVINCIA DI BERGAMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 112 del 28/07/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025. RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001. MODIFICA NR. 3 ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DIPERSONALE 2022-2024, APPROVATA CON DELIBERAZIONE NR 106 DEL 22.07.2021.

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
VERGANI MARIAGRAZIA

FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
SERLENGA TIZIANA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).