



COMUNE DI PORLEZZA
Provincia di Como

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 106 in data 07-12-2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024, PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022 E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno **duemilaventuno** addì **sette** del mese di **Dicembre** alle ore **17:45** nella Sede Municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
ERCULIANI SERGIO	SINDACO	X	
GRASSI ENRICA	ASSESSORE	X	
LAMBERTI MAURO	ASSESSORE		X
MASSAINI CINZIA	ASSESSORE	X	
FACCINI CRISTINA	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		4	1

Assiste alla seduta il VICE SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA GIANOTTI SILVIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO ERCULIANI SERGIO – nella sua qualità di PRESIDENTE – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti deliberazioni:

■ n° 68 del 28.7.2021 di Giunta Comunale, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2022/2024;

■ n° 24 del 29.12.2020 di Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2021 nonché il bilancio pluriennale per il triennio 2021/2023;

■ n° 102 del 29.12.2020 di Giunta Comunale, con la quale è stato approvato il PEG relativamente al periodo 2021/2023 ai soli fini contabili;

■ n° 4 del 21.5.2021 di Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il rendiconto relativo all'anno 2020;

Richiamati:

- la propria delibera n° 41 del 6.10.2017 con la quale, per risolvere problematiche organizzative e gestionali dell'Ente, è stato conferito, tra l'altro, apposito mandato al Sindaco pro tempore per assumersi la diretta responsabilità del servizio personale e demografici, ai sensi della sopra citata norma;

- il Decreto n° 3 del 27.10.2020 con il quale il Sindaco pro tempore, ai sensi dell'art. 53 comma 23 della Legge 23.12.2000 n° 388 nonché della delibera di giunta comunale n° 41/2017 innanzi citati, ha confermato sé stesso responsabile del servizio "Personale" nell'ambito dell'area amministrativa del Comune di Porlezza;

Visti:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 27.12.1997 n° 449;

- gli artt. 89 comma 5 e 91 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n° 267;

- l'art. 19 comma 8 della Legge 28.12.2001 n° 448;

Visto il Dlgs 150-2019;

Visto l'art. 1 comma 102 della L. 311/2004;

Richiamato il D.Lgs. 165/2001, ed in particolare gli artt. 2 comma 1, 4 comma 1 lett. c), art. 6, art. 6-ter commi 1 e 5, 8 comma 1, 17 comma 1 lett. d)bis nonché 33 commi 1 e 2;

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ed in particolare gli artt. 6 commi 1 e 2, 14, 27, 28 e 29;

Richiamata la Circolare del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri prot. 53.485 n° 5 del 21.11.2013, ed in particolare il punto 3.6 (Vincoli in materia di dotazioni organiche e risorse per assunzioni a tempo indeterminato);

Dato atto che:

- in data 27.7.2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale da parte del *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze* le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*”, ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001”, le quali forniscono agli enti pubblici le indicazioni per una corretta ed efficace predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;

- le predette 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 D.Lgs. 267/2000 nonché dalle altre norme specifiche vigenti;

- con riferimento agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente e conseguentemente per i Comuni conservano efficacia le disposizioni di legge di volta in volta vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget delle assunzioni, poiché le linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa;

Richiamate le seguenti proprie deliberazioni:

- n° 104 del 07/12/21, con la quale il Comune di Porlezza, ai sensi del sopra citato art. 33 del D.lgs. 165/2001, ha operato la predetta ricognizione attestando che non sono state rilevate situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dalla predetta norma in tema di assunzioni di personale.

- n° 73 del 19.10.2020 e n° 8 del 21.1.2021, con le quali è stata definita l'attuale macro struttura ed organigramma dell'Ente;

- n° 80 del 30.11.2020, avente ad oggetto “*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023. Modifica piano delle assunzioni anno 2020 e revisione dotazione organica*”, e n° 36 del 16.4.2021, avente ad oggetto “*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023. Modifica piano delle assunzioni anno 2021 e revisione dotazione organica - integrazione*” con le quali il Comune di Porlezza ha ottemperato alla normativa sopra citata in materia di predisposizione del fabbisogno triennale di personale per il triennio 2021/2023;

Considerato che negli ultimi anni il legislatore è intervenuto più volte in materia di spesa di personale e capacità di assunzioni da parte degli enti locali, in maniera non sempre coerente in termini di sistematicità delle fonti, ma volta, in ogni caso, al principio del contenimento della spesa;

Dato atto che l'ultimo intervento normativo in materia di contenimento delle spese di personale è rappresentato dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34 (cosiddetto “*Decreto crescita*”), convertito nella legge 28.6.2019 n° 58;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 108 del 27.4.2020 con il quale il Ministro per la pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, hanno dato attuazione a quanto previsto dal sopra citato art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34;

Dato atto che:

- il fabbisogno triennale di personale deve essere:

a) coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);

b) orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni

istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- con l'intento di ottimizzare l'impiego delle risorse umane adattandole alle mutate esigenze funzionali al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati alla cittadinanza, si è provveduto ad un'analisi dei carichi di lavoro e delle risorse umane a disposizione dell'ente attuata mediante una ricognizione effettuata dai competenti responsabili di area sulla base di rilevazioni obiettive e trasparenti, oggettivamente giustificatrici dei bisogni avvertiti, in ossequio ai principi dettati dalla Corte di Cassazione (su tutte, Cassazione, Sezioni Unite civili, 16 febbraio 2009, n. 3677);

Ritenuto, in virtù di quanto sopra esposto, di predisporre il piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024 nonché ridefinire la consistenza della dotazione organica, in coerenza con quanto previsto dalle deliberazioni e determinazioni innanzi citate nonché alle sopra citate Linee di indirizzo e nel pieno rispetto dei limiti e vincoli imposti agli Enti pubblici locali in materia di reclutamento di personale, nel proseguo dettagliati, con particolare riferimento al sopra citato D.p.c.m. 17.3.2020;

Ritenuto prioritario, sulla base del budget a disposizione e dall'analisi dei carichi di lavoro e delle risorse umane a disposizione dell'ente attuata mediante una ricognizione effettuata dai competenti responsabili di area sulla base di rilevazioni obiettive e trasparenti, innanzi citata, utilizzare il budget a disposizione per il reclutamento delle seguenti figure professionali:

anno 2022

rapporti di lavoro stabili

Il comune di Porlezza, sulla base dell'analisi dei carichi di lavoro effettuata dai Responsabili di Area ed in relazione alle procedure ed attività espletate da ciascun servizio, intende reclutare le seguenti tre figure professionali, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, con decorrenza dall'1.2.2022:

Categoria CCNL	Profilo professionale	Area
C	Istruttore	AMMINISTRATIVA, PERSONALE
C	Istruttore	TECNICA, LL.PP., PAESAGGIO, SETTORE MANUTENTIVO, EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA
C	Agente di Polizia Locale	POLIZIA LOCALE

rapporti di lavoro flessibili

Alla luce della spiccata vocazione turistica del comune di Porlezza e della crescente importanza che tale vocazione va assumendo per l'economia del territorio, con propria delibera n° 104-2019 era stato previsto di dotare l'ufficio turistico di una risorsa umana cui affidare lo svolgimento di compiti e mansioni finalizzati ad attrarre nel comune di Porlezza ed in quelli limitrofi una sempre maggiore popolazione turistica attraverso la massima valorizzazione del patrimonio naturale e culturale del territorio. Con successivi provvedimenti il Comune ha previsto il presidio di tale ufficio sempre mediante contratti di lavoro a tempo pieno e determinato, affinché l'Ufficio Turistico continuasse a costituire un valido supporto informativo e di guida nei confronti dei turisti che transiteranno e/o sosterranno nel comune di Porlezza, stante l'importante funzione di volano svolta dal turismo per l'economia dell'intero territorio. E' intenzione del Comune di Porlezza prevedere per l'Ufficio Turistico anche per il triennio 2022/2024 l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, per un periodo di 10 mesi per ciascun anno. Inoltre, alla luce delle positive esperienze degli anni passati, il Comune intende continuare ad avvalersi della prestazione lavorativa di dipendenti di altri enti.

anni 2023 e 2024

Non è possibile per il Comune di Porlezza prevedere, allo stato attuale, assunzioni da effettuarsi nel corso del biennio 2023/2024 poichè in base al nuovo sistema di calcolo delineato dalla vigente normativa in materia di

limiti della spesa di personale (art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020 con il quale il Ministro per la pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell’Economia e delle Finanze e dell’Interno, hanno dato attuazione a quanto previsto dal sopra citato art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34) il parametro della “*media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata*” assume un ruolo determinante per la quantificazione dei predetti limiti. Al fine di salvaguardare gli equilibri di bilancio, con il nuovo sistema di calcolo è assolutamente necessario che la decisione di sostenere la spesa derivante da ogni nuova assunzione sia supportata da un’approfondita analisi volta a quantificare dal punto di vista previsionale, con gli elementi a disposizione, l’entità delle predette entrate affinché l’onere finanziario derivante dalla suddetta spesa sia sostenibile in un arco temporale medio-lungo e tale analisi risulta attualmente alquanto difficoltosa, a causa dell’incertezza generata tanto dall’annosa crisi economica quanto dalla grave situazione vissuta dalla nazione, e dalla regione Lombardia in particolare, a causa dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 (coronavirus). Tale incertezza incide fortemente sul tessuto economico della nazione ed il Comune di Porlezza non ne è esente. La crisi economica si riverbera ineluttabilmente e negativamente sul gettito delle entrate comunali e pertanto è ragionevole ritenere, alla luce dello scenario macro economico del Paese, si verifichi una contrazione di quest’ultime nei prossimi anni, con conseguenti inevitabili ricadute negative sui calcoli inerenti la sopra citata quantificazione dei limiti di spesa. Un atteggiamento prudente, che sempre deve guidare l’azione amministrativa, impone al Comune di salvaguardare in ogni modo gli equilibri di bilancio, anche rinunciando ad una pur impellente necessità di incrementare la sotto dimensionata dotazione organica dell’Ente. Per tutti i sopra esposti motivi, non si ritiene di prevedere nel corso del biennio 2023 e 2024 assunzioni di nuovo personale con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Con la presente deliberazione il Comune di Porlezza dà atto che per quanto riguarda il reclutamento del personale previsto dal piano delle assunzioni anno 2022, è in possesso degli specifici requisiti, è in regola con le prescrizioni, rispetta tutti i parametri, ha adottato tutti gli specifici atti ed ha adempiuto a tutti gli obblighi che la vigente normativa impone agli enti locali che intendano legittimamente assumere nuovo personale, come meglio specificato nell’allegato C) della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Visti i calcoli effettuati dall’Ufficio ragioneria al fine di quantificare i limiti imposti dalla vigente normativa in tema di contenimento della spesa di personale da parte degli enti locali, nonché il budget a disposizione per il reclutamento di nuovo personale, effettuati dall’Ufficio Personale relativamente al triennio 2022/2024 sulla base di quanto sopra esposto, come meglio specificati nell’allegato A) della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, dai quali emerge che la spesa di personale prevista nel predetto triennio rispetta vincoli e limiti imposti dalla sopra citata nuova disciplina in tema di contenimento della spesa di personale degli enti locali;

Dato atto che, per dare maggiore flessibilità allo strumento del fabbisogno, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (elenco di posti di lavoro occupati e da occupare), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. n° 75/2017, come meglio specificato nell’allegato B) della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale e di cui si espone qui di seguito lo schema elaborato sulla base del personale attualmente in servizio integrato con le assunzioni programmate:

AREA FUNZIONALE	Tipologia rapporto	A	B	B3	C	D	D3	TOTALE
AMMINISTRATIVA E PERSONALE	Tempo pieno				3		1	4
	Part time							
DEMOGRAFICI	Tempo pieno			2	1			3
	Part time							

ECONOMICO FINANZIARIA	-	Tempo pieno			1	1	1		3
		Part time							
TECNICA – EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA		Tempo pieno				2			2
		Part time							
TECNICA PAESAGGIO	-	Tempo pieno							
		Part time					1		1
TECNICA PATRIMONIO MANUTENZIONI	-	Tempo pieno		3		2			5
	E	Part time							
TECNICA PATRIMONIO MANUTENZIONI EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	-	Tempo pieno				1			1
	E								
POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	E	Tempo pieno				3	1		4
		Part time							
TOTALE		Tempo pieno		3	3	13	2	1	22
		Part time					1		1

Visto il documento rilasciato dal revisore dei conti in data 6/12/2021, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Richiamati:

- la normativa in materia di diritto di accesso civico, obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, ed in particolare l'art. 32 comma 1 Legge 18.6.2009 n° 69 e gli artt. 9 comma 1 e 16 del D.Lgs. 14.3.2013 n° 33;

- la griglia rappresentata nell'allegato al predetto Decreto Legislativo, dalla quale si evince che il presente provvedimento deve essere pubblicato nella sotto sezione di secondo livello denominata “dotazione organica” nell'ambito della sotto sezione di primo livello denominata “personale”;

- la delibera n° 1310 adottata il 28.12.2016 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione avente oggetto “PRIME LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ, TRASPARENZA E DIFFUSIONE DI INFORMAZIONI CONTENUTE NEL D.LGS. 33/2013 COME MODIFICATO DAL D.LGS. 97/2016”;

- le sopra citate “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”;

“Infine, si richiama 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. Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica”;

Richiamati infine i seguenti articoli del D.Lgs. 267/2000: 48 comma 2, 49 comma 1, 134 comma 4 e 151 comma 4;

Acquisiti i pareri positivi in merito alla regolarità tecnica, del Responsabile dell'Ufficio personale, nonché alla regolarità contabile, rilasciato dal Responsabile del servizio di ragioneria, del contenuto del presente provvedimento, espressi ai sensi del sopra citato art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli, unanimi e palesi;

DELIBERA

1) Di richiamare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2) Di dare atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che nel Comune di Porlezza non sono state rilevate situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dalla predetta norma in tema di assunzioni di personale;

3) Di approvare, in virtù degli artt. 39 comma 1 della Legge 27.12.1997 n° 449, 91 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n° 267 e 6 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 e sulla base delle indicazioni fornite dai competenti Responsabili di Area ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. d)bis del D.Lgs. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 nonché il piano delle assunzioni previste nell'anno 2022, di seguito dettagliato:

ANNO 2022

rapporti di lavoro stabili

Reclutamento delle seguenti tre figure professionali, mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, con decorrenza dall'1.2.2022:

Categoria CCNL	Profilo professionale	Area
C	Istruttore	AMMINISTRATIVA, PERSONALE
C	Istruttore	TECNICA, LL.PP., PAESAGGIO, SETTORE MANUTENTIVO, EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA
C	Agente di Polizia Locale	POLIZIA LOCALE

rapporti di lavoro flessibili

Il Comune di Porlezza intende instaurare un rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato per il presidio dell'Ufficio Turistico nonché continuare ad avvalersi della prestazione lavorativa di dipendenti di altri enti. E' pertanto previsto il reclutamento di un collaboratore professionale a tempo pieno e determinato da inquadrare nella categoria B3 con contratto della durata di 10 mesi per ciascun anno dal 2022 al 2024, come meglio specificato nell'allegato D) alla presene deliberazione.

ANNI 2023 E 2024

Nessuna programmazione di assunzioni di personale

4) Di approvare la dotazione organica dell'Ente redatta in virtù delle assunzioni e cessazioni programmate nel triennio 2022/2024 sulla base del budget a disposizione per nuove assunzioni, rappresentata dalla sottostante tabella:

AREA FUNZIONALE	Tipologia rapporto	A	B	B3	C	D	D3	TOTALE
AMMINISTRATIVA E PERSONALE	Tempo pieno				3		1	4
	Part time							
DEMOGRAFICI	Tempo pieno			2	1			3
	Part time							
ECONOMICO FINANZIARIA	Tempo pieno			1	1	1		3
	Part time							

TECNICA – EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	Tempo pieno				2			2
	Part time							
TECNICA – PAESAGGIO	Tempo pieno							
	Part time					1		1
TECNICA – PATRIMONIO E MANUTENZIONI	Tempo pieno		3		2			5
	Part time							
TECNICA – PATRIMONIO E MANUTENZIONI – EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	Tempo pieno				1			1
POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	Tempo pieno				3	1		4
	Part time							
TOTALE	Tempo pieno		3	3	13	2	1	22
	Part time					1		1

come meglio specificato nell'allegato B) della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

5) Di dare atto che:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;
- il piano delle assunzioni previste nell'anno 2022;

come approvati con il presente provvedimento:

I) recepiscono quanto contenuto nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale in data 27.7.2018, come in premessa specificato;

II) rispettano i vincoli e limiti imposti dalla vigente normativa per il contenimento della spesa di personale, in particolare modo di quelli previsti dall'art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020 con il quale il Ministro per la pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, hanno dato attuazione a quanto previsto dal sopra citato art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34, nonché quelli previsti dall'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;

III) non minano gli equilibri di bilancio;

come meglio specificato nell'allegato A) della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

6) Di dare atto che il Comune di Porlezza è in possesso di tutti gli specifici requisiti e parametri ed ha adempiuto a tutte le prescrizioni imposti agli enti pubblici locali dalla vigente normativa in materia affinché quest'ultimi possano legittimamente procedere a reclutare nuovo personale, come meglio specificato nell'allegato C) della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

7) Di dare atto che con documento rilasciato in data 6/12/21, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, il revisore dei conti ha rilasciato parere favorevole;

8) Di dare mandato ai Responsabili di adottare tutti i provvedimenti necessari per l'attuazione del Piano delle assunzioni di cui al presente provvedimento procedendo, nel pieno rispetto dei limiti e vincoli imposti agli Enti pubblici locali in materia di reclutamento di personale, ad assumere il personale rispettando l'ordine gerarchico delle procedure di reclutamento, come dettagliatamente specificato nell'allegato "D" alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

9) Di dare atto che il Comune di Porlezza si riserva la facoltà di:

- coprire i posti che si dovessero rendere vacanti in caso di cessazione dal servizio dei dipendenti attualmente in forza all'ente, a prescindere dalla causa della stessa e che l'esercizio di tale facoltà avverrà *ipso iure*, senza obbligo cioè per il Comune di dover modificare i piani approvati con il presente provvedimento, fermo restando che la copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti avverrà nel pieno rispetto di tutti gli specifici requisiti, prescrizioni e parametri di cui ai precedenti punti 5) e 6).

- modificare in qualsiasi momento il piano triennale dei fabbisogni di personale adottato con il presente provvedimento per rispondere ad eventuali intervenute esigenze funzionali della struttura organizzativa dell'Ente e/o modifiche che si dovessero verificare nel corso del triennio di riferimento, fermo restando che la variazione avverrà nel pieno rispetto dei vincoli e limiti di cui ai precedenti punti 5) e 6).

10) Di inviare il presente provvedimento a:

- Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001;

- 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 nonché dell'art. 1 comma 102 della L. 311/2004 e secondo le istruzioni previste nella circolare n° 18/2021 emanata dal Dipartimento della ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze, entro 30 giorni dall'approvazione della presente deliberazione;

11) Di dare atto che il Comune di Porlezza ottempererà a quanto previsto dalla normativa in premessa citata in materia di trasparenza dell'azione amministrativa, ed in particolare a pubblicare il presente provvedimento, corredato di tutti gli allegati, sul sito internet istituzionale dell'ente:

- nella «*Amministrazione trasparente*», sotto sezione di secondo livello denominata "*dotazione organica*" nell'ambito della sotto sezione di primo livello denominata "*personale*", per finalità di tipo "conoscitivo/informativo", ai sensi degli artt. 9 comma 1 e 16 del D.Lgs. 14.3.2013 n° 33, in premessa citato;

- all'Albo pretorio on line, ai fini della presunzione di conoscenza degli atti pubblicati e con lo scopo di produrre gli effetti giuridici cui è preordinata, ai sensi dell'art. 32 della legge 69/2009 nonché dell'art. 9 comma 1 del D.Lgs. 14.3.2013 n° 33, in premessa citati;

12) Di dichiarare il presente atto, con separata unanime votazione espressa in forma palese, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di dare corso all'attuazione delle modifiche al piano assunzionale relativo al corrente anno.

LA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 106 del 07-12-2021

Letto, confermato e sottoscritto.

II PRESIDENTE
ERCULIANI SERGIO

II VICE SEGRETARIO COMUNALE
DOT.SSA GIANOTTI SILVIA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 106 DEL 07/12/2021 AVENTE AD OGGETTO
"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024, PIANO DELLE ASSUNZIONI E
REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA".**

**ALLEGATO "A" - VERIFICA RISPETTO VINCOLI CONTENIMENTO SPESA PERSONALE,
VERIFICA RISPETTO LIMITI ASSUNZIONALI E DETERMINAZIONE BUDGET PER NUOVE
ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024.**

rispetto principio contenimento della spesa di personale

Alla luce di quanto previsto dalla vigente normativa in tema di riduzione e contenimento delle spese di personale :

- art. 39 comma 19 della L. 27.12.1997 n° 449;
- art. 1 comma 102 della L. 30.12.2004 n° 311;
- art. 1 commi 557, 557bis, 557ter e 557quater della Legge 27.12.2006 n° 296;
- art. 33 comma 2 D.l. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58:

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 108 del 27.4.2020 con il quale il Ministro per la pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, hanno dato attuazione a quanto previsto dal sopra citato art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34 (in prosequo "Dpcm");

- circolare emanata il 13.5.2020 di concerto dai Ministri per la pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n° 226 del 11.9.2020, con la quale sono stati forniti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione del sopra citato D.p.c.m. (in prosequo "circolare");

nonché dalle innumerevoli pronunce della Corte dei Conti desunte nel corso degli ultimi anni circa il rispetto da parte degli enti locali dei vincoli imposti dal legislatore per il contenimento della spesa di personale, da ultimo le deliberazioni della sezione regionale di controllo per il Veneto n° 113 del 21.5.2019 e n° 93 del 30.6.2020, della Lombardia n° 164 del 9.12.2020 e della Campania n° 208 del 28.7.2021;

con le quali si ribadisce:

- l'obbligo imposto ai Comuni del ferreo rispetto delle norme emanate dal legislatore per il raggiungimento dell'obiettivo del contenimento delle spese di personale nell'ambito delle misure volte a perseguire l'obiettivo generale di contenimento della spesa pubblica statale;
- il principio, presidiato dalla costituzione, dell'autonomia concessa ai comuni nella scelta concreta degli strumenti e delle modalità per il raggiungimento del predetto obiettivo, nel rispetto delle disposizioni legislative;
- il principio secondo il quale la capacità assunzionale riconosciuta all'ente dipende fondamentalmente dall'andamento a medio-lungo termine delle entrate comunali afferenti i primi tre titoli del bilancio al fine di garantire la sostenibilità finanziaria della spesa e salvaguardare gli equilibri di bilancio;

si dà atto che:



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

- il nuovo metodo di calcolo del limite di spesa previsto dai suddetti art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 e relativo decreto attuativo non ha inficiato la valenza dei principi di contenimento della spesa di personale dettato dalle sopra citate norme primarie; introducendo un metodo di calcolo differente rispetto al passato il legislatore ha voluto applicare un nuovo meccanismo e nuovi parametri che recepissero le istanze avanzate dagli enti pubblici senza che ciò possa in alcun modo considerarsi una deroga al predetto principio. Prova concreta di tale assunto è l'obbligo imposto dall'art. 6 del Decreto ai comuni che si collocano al di sopra dei valori soglia di adottare un percorso graduale volto a fare rientrare detti comuni al di sotto di tali valori;
- il comune di Porlezza, quantificando il limite di spesa di personale nel pieno rispetto di quanto previsto dai sopra citati art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 e relativo decreto attuativo, come nel proseguo dimostrato, implicitamente rispetta il predetto principio;
- il principio di riduzione delle spese di personale previsto dal sopra citato art. 1 comma 557 l. 296/2006 non è stato né esplicitamente né implicitamente abrogato poiché il nuovo metodo di calcolo del limite di spesa previsto dai suddetti art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 e relativo decreto attuativo si limita solamente ad introdurre una deroga al predetto principio, deroga peraltro contenuta in un provvedimento (art. 7 comma 1 del decreto interministeriale) di rango inferiore nella gerarchia delle fonti giuridiche. Tale assunto è confermato anche dalla lettura testuale dell'art. 7, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006. Tale chiarimento implicitamente afferma la vigenza di quest'ultime norme attribuendo alle disposizioni del Dpcm valore derogatorio temporaneo rispetto al principio cardine del contenimento della spesa di personale contenuto dalla norma risalente al 2006 (vedasi a tal proposito la sopra citata delibera della Corte Conti Campania n° 208/2021 *"Il nuovo parametro della "sostenibilità" non ha però comportato l'abrogazione tacita delle norme di contenimento della spesa di personale, aggiungendosi al preesistente "vincolo di spesa" di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. Come efficacemente rimarcato (v. SRC Lombardia 164/2020/PAR e i precedenti ivi richiamati), i due parametri oggi vigenti presentano anche un ambito applicativo differente, posto che il "vincolo della sostenibilità", afferente alla "capacità assunzionale", è da riferire ai soli contratti a tempo indeterminato (v. art. 33 D.L. 30 aprile 2019 n. 34), mentre l'obbligo di contenimento espresso dal richiamato art. 1, comma 557 quater, è rivolto all'intero aggregato "spesa di personale" con le sole eccezioni previste dalla Legge."*)
- Il nuovo metodo è incentrato sul rispetto di valori soglia calcolati tenendo conto anche delle voci di entrata del bilancio con la conseguenza che i comuni non devono necessariamente ridurre le spese di personale ben potendo anzi incrementarle, laddove siano rispettati i valori soglia di cui agli artt. 4 e 5 del decreto, agendo, sia per quanto riguarda i comuni "virtuosi" sia per quelli meno "virtuosi", sulla leva delle entrate del bilancio;

Rendiconto spese di personale

Come chiarito dalla delibera Corte dei Conti Emilia Romagna n. 55/2020, per *"ultimo rendiconto della gestione approvato"* si intende il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2021 (non rispetto all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale). Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente, al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, abbia già approvato il rendiconto, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto, non incrementabile, fra entrate correnti e spesa del personale.



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

determinazione parametro “spesa di personale”

L'art. 2 comma 1 lett. a) del Dpcm prevede:

“Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”

- la circolare prevede al punto 1.2:

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999.

Considerando che successivamente all'introduzione da parte del legislatore dei numerosi vincoli e limiti volti al contenimento della spesa di personale si è venuta formando una copiosa giurisprudenza della Corte dei Conti affiancata da altrettanto nutrita dottrina volta a chiarire il concetto di spesa di personale, si è ritenuto opportuno non discostarsi da tali orientamenti nel presupposto che il D.L. 34/2019 ed il DPCM 17.3.2020 hanno sì introdotto un nuovo metodo di calcolo ed hanno sì fornito alcune precise indicazioni dalle quali non è possibile discostarsi, come ad esempio l'esclusione dell'Irap dal conteggio, ma non hanno sciolto i numerosi dubbi riguardanti il computo o meno delle molteplici voci che costituiscono l'agglomerato delle spese di personale (diritti di rogito, assegno nucleo familiare, incentivi per progettazione interna, lavori socialmente utili ecc...). In considerazione del fatto che il principio di contenimento della spesa di personale non è stato intaccato dal nuovo metodo di calcolo, il Comune ha ritenuto ragionevole non discostarsi dalla predetta giurisprudenza e dottrina. In particolare, nel computo della spesa il Comune ha tenuto innanzi tutto conto del principio base enunciato dalla Sezione regionale di controllo del Veneto con la deliberazione n. 94/2007, la quale, oltre a fornire un elenco di dettaglio delle singole tipologie di spesa, ha affermato *“non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente”*.

Pertanto, in attesa di futuri interventi chiarificatori da parte di R.g.s. e/o Corte dei Conti in merito sia alle voci di spesa da includere sia a quelle da escludere, i calcoli per la determinazione del budget disponibile per nuove assunzioni sono stati effettuati computando le voci di spesa del predetto art. 2 comma 1 lett. a) del Dpcm 17.3.2020 cioè gli *“impegni di competenza”* relativi al macro aggregato sopra citato, quali risultano dall'*“ultimo rendiconto di gestione approvato”*, ovvero dal consuntivo relativo all'anno 2020, approvato con delibera di Consiglio Comunale n° 4 del 21.5.2021, facendo riferimento, come innanzi detto, per l'inclusione e/o esclusione di ulteriori voci alla circolare n. 9/2016 del Dipartimento di Ragioneria Generale dello Stato nonché alla copiosa giurisprudenza della Corte dei Conti, in particolare alle seguenti deliberazioni:

Corte Conti Sezione regionale per il Piemonte n° 6/2007;
Corte Conti Sezione regionale per il Veneto n° 94/2007;
Corte Conti Sezione autonomie n° 16/2009;
Corte Conti Sezione autonomie n° 22/2009;
Corte Conti Sezione autonomie n° 2/2010;



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 722/2010;
Corte Conti Sezione regionale per la Puglia n° 36/2011;
Corte Conti Sezione autonomie n° 27/2011;
Corte Conti Sezione regionale per l'Emilia Romagna n° 268/2013;
Corte Conti Sezione autonomie n° 21/2014;
Corte Conti Sezione autonomie n° 25/2014;
Corte Conti Sezione autonomie n° 27/2015;
Corte Conti Sezione autonomie n° 16/2016;
Corte Conti Sezione autonomie n° 7/2017;
Corte Conti Sezione autonomie n° 24/2017;
Corte Conti Sezione regionale per la Puglia n° 111/2018;
Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 26/2018;
Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 125/2020;
Corte Conti Sezione regionale per la Lombardia n° 73/2021;
Corte Conti Sezione regionale per l'Abruzzo n° 63/2021;

determinazione parametro “media entrate correnti ultimi tre rendiconti”

L'art. 2 comma 1 lett. b) del citato Dpcm prevede:

“Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

- la circolare prevede al punto 1.2:

Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Sulla base di quanto disposto dalla sopra citata normativa, i calcoli per la determinazione del budget disponibile per nuove assunzioni sono stati effettuati prendendo in considerazione i rendiconti degli anni 2018, 2019 e 2020, calcolando il valore medio degli accertamenti riferiti ai primi tre titoli delle entrate ridotti di un importo pari a quello del fondo crediti dubbia esigibilità (F.C.D.E.) individuato nel bilancio di previsione assestato relativo all'anno 2020.

Pur nell'assenza di specifiche indicazioni in merito, nel predisporre i conteggi il Comune di Porlezza ha ritenuto, a maggior tutela del principio di salvaguardia degli equilibri di bilancio, di stornare dall'agglomerato delle entrate suddette quelle di natura non ricorrente,



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

trasformazione rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

Richiamati:

- l'art. 53 commi 1, 13 e 14 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018;

- l'art. 3 comma 101 della L. 244/2007:

- il punto 2.1 *“Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari”* delle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 27.7.2018 ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001:

- le seguenti pronunce della Corte dei Conti:

- Delibera n° 2/2009 Sezione regionale controllo Veneto;
- Delibera n° 67/2012 Sezione regionale controllo Sardegna;
- Delibera n° 8/2012 Sezione regionale controllo Emilia Romagna;
- Delibera n° 462/2012 Sezione regionale controllo Lombardia;
- Delibera n° 106/2013 Sezione regionale controllo Veneto;
- Delibera n° 20/2014 Sezione regionale controllo Campania;
- Delibera n° 144/2016 Sezione regionale controllo Campania;
- Delibera n° 51/2016 Sezione regionale controllo Basilicata;
- Delibera n° 40/2017 Sezione regionale controllo Molise;
- Delibera n° 12/2017 Sezione regionale controllo Abruzzo;
- Delibera n° 68/2017 Sezione regionale controllo Sicilia;
- Delibera n° 159/2017 Sezione regionale controllo Puglia;
- Delibera n° 113/2019 Sezione regionale controllo Veneto;

Dato atto che in virtù della normativa, giurisprudenza e prassi innanzi citate si perviene alle seguenti conclusioni:

I) La decisione di chiedere di tornare nuovamente al regime orario del tempo pieno per il dipendente in part time assunto in origine con tale tipologia di contratto ovvero di chiedere la trasformazione, per il dipendente assunto in origine con contratto a part time, del contratto da tempo parziale a tempo pieno sono da considerarsi diritti soggettivi, ai sensi dell'art. 3 comma 101 della L. 244/2007 nonché dell'art. 53 commi 13 e 14 del CCNL 21.5.2018. Ne consegue che la programmazione del fabbisogno triennale di personale non può non tener conto dell'eventualità che tali diritti siano in concreto esercitati dai rispettivi titolari.

II) In caso di rientro a tempo pieno del dipendente in part time il quale era stato originariamente assunto con contratto a tempo pieno:



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

- la riespansione del contratto non è considerata nuova assunzione di personale;
- la spesa derivante dal riespandersi del contratto soggiace ai limiti dettati dalla vigente normativa per il contenimento della spesa di personale;

- pur soggiacendo al limite di spesa, il Comune deve dar corso alla richiesta di espansione del rapporto di lavoro. In caso di sfioramento del predetto limite, il Comune è tenuto ad assorbire tale sfioramento *a decorrere dall'esercizio finanziario immediatamente successivo a quello nel quale si è verificata la riespansione del rapporto di lavoro*;

- anche se la riespansione del rapporto di lavoro non è prevista nel fabbisogno di personale, non è necessario apportare modifiche allo stesso, in quanto non è considerata nuova assunzione;

III) In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno del dipendente originariamente assunto con contratto a tempo parziale:

- la trasformazione del rapporto è considerata nuova assunzione di personale;
- la spesa derivante dalla trasformazione soggiace ai limiti dettati dalla vigente normativa per il contenimento della spesa di personale;

- in caso di sfioramento del predetto limite, il Comune non può dar corso alla trasformazione del rapporto di lavoro;

- qualora la trasformazione del rapporto di lavoro non sia prevista nel fabbisogno di personale, è necessario modificare lo stesso, in quanto la trasformazione del rapporto da part time a full time è considerata nuova assunzione;

Dato atto che attualmente risulta in servizio presso il Comune di Porlezza n° 1 dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale ed indeterminato come di seguito schematizzato:

categoria contrattuale	Percentuale part time	Tipologia contratto all'atto instaurazione originaria rapporto lavoro
D2	80,56%	Tempo parziale

Visto il prospetto, agli atti dell'Ufficio Personale, nel quale è riportato, relativamente ai predetti rapporti di lavoro, il costo della frazione oraria necessaria per addivenire ad un rapporto a tempo pieno, di cui si espone di seguito il dato aggregato:

categoria contrattuale	Percentuale incremento	Quantificazione spesa
D2	19,44%	€ 9.342,51

si rende necessario, in virtù di quanto innanzi esposto, considerare la predetta spesa di € 9.342,51 quale spesa potenziale "figurativa" la quale erode il budget a disposizione per le nuove assunzioni, indipendentemente dalla concreta manifestazione monetaria.

Rapporti di lavoro flessibili

Ai sensi de:

I) seguenti norme:

- art. 56 comma 1 del D.p.r. 3/1957;
- art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001;



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

- art. 14 comma 1 del CCNL Regioni-autonomie locali 22.1.2004;
- art. 1 comma 557 L. 311/2004:
II) seguenti pronunce della Corte dei Conti sezione autonomie:
- n° 23/2016:
- n° 12/2017:

la spesa relativa al personale in servizio presso il Comune di Porlezza mediante rapporti di lavoro flessibili quali quelli schematizzati come segue:

TIPOLOGIA RAPPORTO FLESSIBILE	NORMATIVA – PRASSI - ARAN
ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO	Art. 92 D.Lgs 267/2000 RAL 358 DEL 4.6.2011 CFL_136 DEL 6.10.2021
ASSEGNAZIONE TEMPORANEA	art. 30 comma 2sexies ed art. 23bis comma 7 Dlgs 165-2001
UTILIZZO PARZIALE O SCAVALCO CONDIVISO	ART. 14 CCNL 22.1.2004 RAL_1252 DEL 5.7.2012
UTILIZZO CONDIVISO	ART. 1 COMMA 124 L. 145-2018
SCAVALCO D'ECCEDEENZA	Art. 1 comma 557 L. 311-2004

concorre a determinare la spesa complessiva di personale la quale soggiace ai limiti imposti dalla normativa in tema di contenimento della spesa di personale.

Per un'analisi dettagliata della spesa si rimanda all'allegato "D".

Neutralità mobilità

Come chiarito dalla circolare emanata il 13.5.2020 innanzi citata nonché dalle seguenti pronunce delle Sezioni regionali della Corte dei conti:

- Emilia Romagna n. 32/2020
- Lombardia n. 74/2020
- Lombardia 93/2020
- Piemonte 169/2020

nell'attuale sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali.

determinazione "facoltà assunzionali residue dei 5 anni precedenti"

L'art. 5 comma 2 del Dpcm recita "Per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 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'articolo 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".



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

La circolare emanata il 13.5.2020 di concerto dai Ministri per la pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n° 226 del 11.9.2020, con la quale sono stati forniti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione del sopra citato D.p.c.m. prevede al punto 1.2:

Cio' vuol dire che il comune puo' utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Con nota n° 12454 del 15.1.2021, la Ragioneria generale dello Stato ha chiarito che ai fini del rispetto dei limiti di spesa, l'utilizzo dell'importo derivante dal mancato utilizzo dei resti assunzionali relativi al quinquennio 2015/2019 è alternativo agli spazi assunzionali concessi dalla tabella 2 di cui all'art. 4 comma 1 del Dm 17.3.2020 e non può a questi essere sommato. Per quanto riguarda il Comune di Porlezza, considerando che mettendo a confronto i vantaggi previsti da entrambe le suddette possibilità, € 92.252,32 per quanto riguarda i resti assunzionali (*) ed € 1.043.965,44 per quanto riguarda il nuovo metodo di calcolo, appare evidente la sproporzione la quale fa sì che il Comune opti per tale seconda ipotesi.

(*) per la quantificazione di tale importo si rimanda alla delibera di GC 36 del 16.4.2021;

determinazione budget

Di seguito si espone lo schema di calcolo del budget a disposizione per spese di personale:

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
n° abitanti	3.000 / 4.999	3.000 / 4.999	3.000 / 4.999
valore soglia massima spesa personale	27,20%	27,20%	27,20%
valore soglia rientro spesa personale	31,20%	31,20%	31,20%
Spesa personale consuntivo anno 2020 (impegni di spesa competenza)	€ 867.866,40	€ 867.866,40	€ 867.866,40
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2018) - TITOLO I	€ 3.259.329,14	€ 3.259.329,14	€ 3.259.329,14
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2018) - TITOLO II	€ 371.841,24	€ 371.841,24	€ 371.841,24
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2018) - TITOLO III	€ 754.172,76	€ 754.172,76	€ 754.172,76
entrate correnti non ricorrenti (accertamenti di competenza relativi al rendiconto anno 2018)	-€ 149.993,00	-€ 149.993,00	-€ 149.993,00



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2019) - TITOLO I	€ 3.282.898,21	€ 3.282.898,21	€ 3.282.898,21
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2019) - TITOLO II	€ 351.638,73	€ 351.638,73	€ 351.638,73
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2019) - TITOLO III	€ 435.279,14	€ 435.279,14	€ 435.279,14
entrate correnti non ricorrenti (accertamenti di competenza relativi al rendiconto anno 2019)	-€ 133.813,44	-€ 133.813,44	-€ 133.813,44
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2020) - TITOLO I	€ 2.853.853,35	€ 2.853.853,35	€ 2.853.853,35
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2020) - TITOLO II	€ 1.283.999,79	€ 1.283.999,79	€ 1.283.999,79
entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativo al rendiconto anno 2020) - TITOLO III	€ 580.161,21	€ 580.161,21	€ 580.161,21
entrate correnti non ricorrenti (accertamenti di competenza relativi al rendiconto anno 2020)	-€ 445.175,93	-€ 445.175,93	-€ 445.175,93
media entrate correnti al lordo FCDE	€ 4.148.063,73	€ 4.148.063,73	€ 4.148.063,73
fondo crediti dubbia esigibilità (F.C.D.E.) valore individuato in sede di assestamento del bilancio di previsione 2020	-€ 120.000,00	-€ 120.000,00	-€ 120.000,00
media entrate correnti al netto FCDE	€ 4.028.063,73	€ 4.028.063,73	€ 4.028.063,73
Rapporto spesa personale/media entrate	21,55%	21,55%	21,55%
verifica rispetto valore soglia spesa personale (valore soglia - rapporto spese/entrate)	-5,65%	-5,65%	-5,65%
limite incremento massimo spesa di personale (media entrate correnti al netto f.c.d.e. x valore soglia)	€ 1.095.633,34	€ 1.095.633,34	€ 1.095.633,34
Spesa personale consuntivo anno 2018 (impegni di spesa competenza)	€ 828.544,00	€ 828.544,00	€ 828.544,00
incremento percentuale spese personale anno 2018 regime transitorio (anni 2020/2024)	26%	27%	28%
incremento spese personale anno 2018 regime transitorio (anni 2020/2024)	€ 215.421,44	€ 223.706,88	€ 231.992,32
budget teorico spese personale anno 2022 (spese personale 2018 + l'importo maggiore tra a) 19% spese personale 2018, e b) facoltà residue quinquennio 2015/2019)	€ 1.043.965,44	€ 1.052.250,88	€ 1.060.536,32
LIMITE SPESA PERSONALE (minore importo tra a) spese personale anno 2018 annualmente incrementate ed aumentate dei resti assunzionali quinquennio budget teorico e b) media accertamenti al netto dei f.c.d.e. incrementato della percentuale del valore soglia)	€ 1.043.965,44	€ 1.052.250,88	€ 1.060.536,32



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

SPESA PERSONALE PREVISIONE ANNO 2022 (AD ESCLUSIONE RAPPORTI FLESSIBILI)		€ 893.867,00	€ 893.867,00	€ 893.867,00
INCREMENTO SPESA PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI	NUOVA ASSUNZIONE C1 UFF. TECNICO DALL'1.2.2022	€ 27.133,33	€ 29.600,00	€ 29.600,00
	NUOVA ASSUNZIONE C1 AGENTE POLIZIA LOCALE DALL'1.2.2022	€ 27.133,33	€ 29.600,00	€ 29.600,00
	NUOVA ASSUNZIONE C1 SEGRETERIA/PERSONALE DALL'1.2.2022	€ 27.133,33	€ 29.600,00	€ 29.600,00
RIDUZIONE SPESA PERSONALE PER CESSAZIONI	CESSAZIONE DIPENDENTI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI	NUOVA ASSUNZIONE B3 TEMPO DETERMINATO UFF. TURISTICO 10 MESI	€ 22.661,67	€ 22.661,67	€ 22.661,67
	dipendenti di altri enti in servizio ai sensi art. 1 comma 557 L. 311/2004, in utilizzo parziale art. 14 ccnl 22.1.2004 ed in comando art. 56 comma 1 D.p.r. 3/1957	€ 11.322,00	€ 11.322,00	€ 11.322,00
TOTALE SPESA PERSONALE		€ 1.009.250,67	€ 1.016.650,67	€ 1.016.650,67
LIMITE SPESA PERSONALE (minore importo tra a) spese personale anno 2018 annualmente incrementate ed aumentate dei resti assunzionali quinquennio budget teorico e b) media accertamenti al netto dei f.c.d.e. incrementato della percentuale del valore soglia)		€ 1.043.965,44	€ 1.052.250,88	€ 1.060.536,32
TOTALE SPESA PERSONALE		- € 1.009.250,67	- € 1.016.650,67	- € 1.016.650,67
congelamento spesa dipendenti part time		-€ 9.342,51	-€ 9.342,51	-€ 9.342,51
riduzione capacità assunzionale a seguito incremento retribuzione posizione e risultato art. 13 comma 3 CCNL 21.5.2018 (GC 31-2019)		-€ 17.052,75	-€ 17.052,75	-€ 17.052,75
BUDGET RESIDUO A DISPOSIZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI		€ 8.319,51	€ 9.204,95	€ 17.490,39



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

VERIFICA RISPETTO LIMITE SPESA PERSONALE ART. 1 COMMI 557 e 557QUATER L. 296/2006

LIMITE TRIENNIO 2011/2013 = € 886.789,36 (ART. 557-quater L. 296/2006 - valore medio spesa di personale triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali)

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SPESA PERSONALE PREVISIONE ANNO 2022 (AD ESCLUSIONE RAPPORTI FLESSIBILI)	€ 893.867,00	€ 893.867,00	€ 893.867,00
dipendenti di altri enti in servizio ai sensi art. 1 comma 557 L. 311/2004, in utilizzo parziale art. 14 ccnl 22.1.2004 ed in comando art. 56 comma 1 D.p.r. 3/1957	€ 11.322,00	€ 11.322,00	€ 11.322,00
NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2022 CAPACITA' ASSUNZIONALE ART. 33 comma 2 DL 34/2020	€ 81.400,00	€ 88.800,00	€ 88.800,00
STORNO ASSUNZIONI ANNO 2021 CAPACITA' ASSUNZIONALE ART. 7 comma 1 Dpcm 17.3.2020	-€ 58.958,13	-€ 58.957,13	-€ 58.956,13
STORNO ASSUNZIONI ANNO 2022 CAPACITA' ASSUNZIONALE ART. 7 comma 1 Dpcm 17.3.2020	-€ 81.400,00	-€ 88.800,00	-€ 88.800,00
NUOVA ASSUNZIONE B3 TEMPO DETERMINATO UFF. TURISTICO 8 MESI	€ 22.661,67	€ 22.661,67	€ 22.661,67
SPESA DI PERSONALE AD ESCLUSIONE DEGLI INCREMENTI DISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019 e DM 17.3.2020	€ 868.892,54	€ 868.892,54	€ 868.892,54
RISPETTO LIMITE (ART. 7 COMMA 1 D.M. 17.3.2020)	si	si	si

Superamento regime turn over

Come ampiamente argomentato in precedenza, negli anni, le due leve utilizzate dal legislatore per contenere la spesa di personale delle pubbliche amministrazioni locali hanno agito in sinergia: da un lato l'individuazione di un tetto di spesa invalicabile, ovvero di un limite che attualmente, nel linguaggio della programmazione del fabbisogno di personale, definisce la "spesa massima potenziale"; dall'altro, la limitazione del rapporto di sostituzione del personale cessato, che, dopo anni di valori "negativi", si è stabilizzato, dal 2018, nel 100% dei cessati dell'anno precedente nonché dell'anno in corso. L'una non ha escluso l'altra, dovendo gli enti verificare sempre, nel contempo, che le nuove assunzioni programmate garantissero tanto il rispetto del principio di contenimento della spesa in valore assoluto, quanto, in caso di assunzioni dall'esterno (concorsi, scorrimento graduatorie, trasformazioni di part time in full time ecc...), l'utilizzo di concomitante turn over, derivante dalle cessazioni di personale nel contempo intervenute. La riforma attuata dall'art. 33 comma 2 D.l. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e dal relativo decreto interministeriale attuativo, integrando esplicitamente il primo dei suddetti due limiti, consentendo una deroga al suo rispetto a certe condizioni di "virtuosità", nulla dice in merito alla disapplicazione del secondo. Tuttavia, in considerazione della giurisprudenza della Corte dei Conti formatasi all'indomani dell'introduzione del nuovo metodo di calcolo, è ormai assodato il principio secondo il quale il regime del turn over così come disciplinato dalla previgente normativa (art. 1, comma 228, della legge 208/2015 ed art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 convertito nella legge n° 114/2014) deve intendersi tacitamente abrogato.



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

salvaguardia equilibri di bilancio

La normativa in materia di salvaguardia degli equilibri di bilancio, anche a seguito di incremento della spesa di personale degli enti, è principalmente costituita dai seguenti provvedimenti normativi:

- art. 193 Dlgs 193/2000;
- art. 6-ter commi 1 e 5 Dlgs 165/2001;
- art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34 (cosiddetto “Decreto crescita”), convertito nella legge 28.6.2019 n° 58;
- seguenti articoli del Dpcm: art. 4 comma 2 ed art. 5 commi 1 e 2;

Col nuovo sistema di calcolo delle spese di personale, emerge inequivocabilmente che le nuove assunzioni sono fattibili solo se sostenibili finanziariamente da adeguate entrate in quanto dette spese incidono non indifferentemente sulla tenuta complessiva del bilancio atteso che, in particolare per il personale a tempo indeterminato, la stessa verrà meno solo con la cessazione del rapporto di lavoro da cui originano le relative obbligazioni di pagamento. Ciò, avviene normalmente con il raggiungimento da parte del lavoratore dell'età pensionabile oppure per altre cause interruttrive (decesso, dimissioni, licenziamenti, mobilità ecc.). L'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe far emergere squilibri tutt'altro che temporanei e derivanti da criticità, prevedibili o intervenute, che possono avere diverse origini quali: incapacità di riscossioni delle entrate; incrementi delle spese pluriennali dovute a situazioni contingenti (passività potenziali, soccombenze da contenzioso, insolvenza delle partecipate per debiti garantiti con fidejussioni ecc.) o addirittura strutturate (rapporto tra entrate e spese costantemente in disequilibrio per desertificazione delle residenze o delle localizzazioni imprenditoriali ecc.); o, ancora, dovute a situazioni straordinarie (eventi sismici o idrogeologici, pandemie ecc.).

Ne consegue che l'amministrazione, nel Piano triennale di fabbisogno di personale, dovrà avere ben chiara la ricaduta pluriennale dell'utilizzo delle proprie capacità assunzionali in relazione alla possibilità del proprio bilancio di sostenere gli oneri derivanti dal mantenimento nel tempo dei livelli occupazionali (pregressi e conseguenti ai nuovi reclutamenti) e che non è più possibile attivare assunzioni per mera sostituzione del personale cessato e della relativa spesa, senza mettere in relazione tale spesa con l'andamento delle entrate, come opportunamente sottolineato dalla deliberazione della Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia 30 luglio 2020, n. 93 innanzi citata. È conseguenza connaturata al nuovo regime normativo, si legge nella predetta deliberazione, la circostanza che «*gli spazi assunzionali si ridurranno, anche rispetto alla programmazione delle assunzioni già effettuata antecedentemente sulla base delle regole precedenti*» se si intaccano gli obiettivi imposti dal nuovo regime normativo.

L'incremento della spesa di personale derivante dal fabbisogno triennale di personale per il triennio 2022/2024 non compromette gli equilibri di bilancio, come attestato dal parere rilasciato dal revisore dei conti ai sensi dell'art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58.



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 106 DEL 07/12/2021 AVENTE AD OGGETTO “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024, PIANO DELLE ASSUNZIONI 2022 E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA”.

ALLEGATO “B” – DOTAZIONE ORGANICA

Richiamate:

- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001:

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente.

- deliberazione n° 113/2019 della sezione regionale di controllo per il Veneto:

“A questo punto, occorre richiamare - per quel che qui rileva - il fatto che il complesso normativo sin qui illustrato ha determinato la sostanziale trasformazione del concetto di dotazione organica, che tradizionalmente era già stata intesa quale strumento fondamentale ai fini della realizzazione dell'assetto organizzativo di un ente. Detto concetto deve essere oggi inserito nel rinnovato contesto dell'ottica programmatica delle pubbliche amministrazioni ed in particolare nel piano dei fabbisogni del personale, previsto e disciplinato all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001. Il combinato disposto del citato art. 6 con il successivo art. 35, comma 4, del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. - a mente del quale tutte le “determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate (...) sulla base del piano triennale dei fabbisogni” - attribuisce, infatti, a tale provvedimento la natura di condicio sine qua non per ogni eventuale procedura assunzionale di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione. Detto piano deve tenere conto delle indicazioni operative di carattere generale fornite dal D.M. 08/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 ter del d. lgs. 165/2001 e s.m.i., le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni”. Ne consegue che le amministrazioni pubbliche non possono procedere ad assunzioni di personale al di fuori di quelle programmate prima del 27 luglio 2018, data di efficacia del suddetto Decreto. Le Linee guida precisano che la spesa del personale in servizio - sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 - non possa essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata. A tal fine, ogni ente dovrà procedere alla rilevazione del proprio fabbisogno di personale sia sotto il profilo quantitativo, sia sotto il profilo qualitativo. Il primo profilo concerne la consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica (sarà opportuno per tale profilo individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire); il secondo profilo concerne, invece, le diverse tipologie di professioni e competenze professionali idonee a soddisfare le nuove esigenze e obiettivi dell'amministrazione. Allo scopo di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, inoltre, il piano dovrà essere sottoposto sia ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti, sia alla preventiva informazione sindacale (ove prevista nei contratti collettivi nazionali). Lo stesso D.M. del 8 maggio 2018, tuttavia, precisa che per Regioni e per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, resta, in ogni caso, impregiudicato quale indicatore di spesa potenziale massima il tetto alla spesa di personale previsto dalla normativa vigente. Tale impostazione permette di superare il concetto di dotazione organica, che viene ad essere interpretata quale “dotazione” di spesa potenziale, la quale rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge, o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti (in questo senso, vedasi da ultimo questa Sezione n. 548/2018/PAR e sez. controllo per la Puglia n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR e da ultimo, Sezione delle Autonomie deliberazione n. 4/2019/QMIG). A tal fine come già richiamato, gli enti dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.”

- deliberazione n° 4/2019 della sezione Autonomie:

“Sebbene non vengano meno i vincoli assunzionali già previsti, la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica (concetto introdotto dall'art.6 del d.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs. n. 75/2017), costituisce, tuttavia, uno degli elementi che più caratterizzano la riforma, nell'ambito della quale quest'ultima non viene meno ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno, strumento dinamico e flessibile e, altresì, modificabile sulla scorta delle esigenze dell'ente (Linee di indirizzo, cap. 2, par. 2.1). Secondo l'impostazione definita dal d.lgs. n. 75/2017 e dalle successive Linee di indirizzo ministeriali, la “nuova” dotazione organica, che viene espressa in termini finanziari, per le Amministrazioni Centrali, si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima” per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali, invece, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. “Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione” (Linee di indirizzo, cap. 2, par. 2.1). Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari così determinati: “partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” e che “nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate” (Linee di indirizzo, cap. 2, par. 2.1). Da quanto esposto, dunque, si conferma che il concetto di dotazione organica viene superato da quello di “dotazione” di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per il Veneto deliberazione n. 548/2018/PAR). Pertanto, le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), “ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la pianificazione pluriennale delle

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

attività e della performance, nonché con le apposite linee di indirizzo) possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati "garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione". Ne consegue, quindi, che la messa a regime del nuovo sistema basato sull'effettivo fabbisogno di personale permetterà di superare la regolazione delle consistenze attraverso il rigido governo del turn over atteso anche che viene prevista espressamente la disciplina per la garanzia degli equilibri di finanza pubblica e dei vincoli finanziari (articoli 6 e 6-ter del d.lgs. n. 165/2001 e del cap. 2, par. 2.2 delle richiamate Linee guida)»

in base alle quali si può affermare che con gli interventi normativi degli ultimi anni si è pervenuti al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate in quanto, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017 nonché dalle Linee di indirizzo e dalla pronuncia della Corte dei Conti sopra citata, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;

Di seguito si espone lo schema di dotazione organica redatto in virtù delle assunzioni e cessazioni programmate nel corso dell'anno 2022:

AREA FUNZIONALE	Tipologia rapporto	A	B	B3	C	D	D3	TOTALE
AMMINISTRATIVA PERSONALE E	Tempo pieno				3		1	4
	Part time							
DEMOGRAFICI	Tempo pieno			2	1			3
	Part time							
ECONOMICO - FINANZIARIA	Tempo pieno			1	1	1		3
	Part time							
TECNICA - EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	Tempo pieno				2			2
	Part time							
TECNICA - PAESAGGIO	Tempo pieno							
	Part time					1		1
TECNICA - PATRIMONIO E MANUTENZIONI E	Tempo pieno		3		2			5
	Part time							
TECNICA - PATRIMONIO E MANUTENZIONI - EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	Tempo pieno				1			1
POLIZIA LOCALE COMMERCIO E	Tempo pieno				3	1		4
	Part time							
TOTALE	Tempo pieno		3	3	13	2	1	22
	Part time					1		1

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 106 DEL 07/12/2021 AVENTE AD OGGETTO “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024, PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022 E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA”.

ALLEGATO “C” – VERIFICA ADOZIONE PROVVEDIMENTI E RISPETTO PARAMETRI E CONDIZIONI LEGITTIMANTI LE ASSUNZIONI DA EFFETTUARSI NEL CORSO DELL’ANNO 2022

Il Comune di Porlezza rispetta tutte le disposizioni di legge che subordinano la facoltà, per gli enti pubblici locali, di reclutare personale dipendente al rispetto di vincoli e parametri, come di seguito specificato, di cui peraltro si trova ampio e dettagliato elenco ricognitivo nella deliberazione n° 113/2019 della sezione regionale di controllo per il Veneto:

I) enti locali strutturalmente deficitari:

L’articolo 243 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 recita “*Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell’articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parie della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.*”;

L’articolo 244 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 recita “*Si ha stato di dissesto finanziario se l’ente non può garantire l’assolvimento delle funzioni e dei servizi indispensabili ovvero esistono nei confronti dell’ente locale crediti liquidi ed esigibili di terzi cui non si possa fare validamente fronte con le modalità di cui all’articolo 193, nonchè con le modalità di cui all’articolo 194 per le fattispecie ivi previste*”;

Si dà atto che il Comune di Porlezza non è un ente in stato di dissesto finanziario né strutturalmente deficitario.

II) ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d. lgs 165/2001:

L’articolo 33 commi 1 e 2 del D.Lgs. 30.3.2001 n° 165 recita: “*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*”

Si dà atto che:

- con propria deliberazione n° 104 del 07/12/2021 il Comune di Porlezza ha provveduto ad effettuare la ricognizione innanzi citata e che alla data attuale permangono le condizioni di fatto e di diritto, esposte nella predetta deliberazione, le quali comprovano l’assenza presso il Comune di Porlezza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria del comune stesso;

- la predetta deliberazione sarà inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

III) rispetto rapporto medio dipendenti/popolazione:

L'art. 263 del Dlgs. n° 267/2000 dispone che, ogni tre anni, il Ministro dell'Interno individui con proprio Decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per gli Enti Locali ed i rapporti medi "dipendenti/popolazione" per classe demografica, validi per gli Enti in condizioni di dissesto finanziario.

Il Decreto del Ministro dell'Interno del 18.11.2020, recante "Rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022", emanato in relazione al predetto Decreto legislativo, prevede, per i comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti, il rapporto 1/159.

Il Comune di Porlezza ha un rapporto *dipendenti/popolazione* pari a 1/248. Ne discende che il Comune di Porlezza rispetta ampiamente il rapporto medio dipendenti/popolazione in questione.

IV) adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, consistenza ed eventuale rimodulazione della dotazione organica:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 27.12.1997 n° 449, il quale 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 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n° 267:

"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."

- l'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 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

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

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.”

....omissis....

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

Con l'adozione della delibera di Giunta Comunale di cui il presente allegato costituisce parte integrante, si ottempera a quanto disposto dal sopra citato art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

V) comunicazione dei contenuti dei piani alla Ragioneria Generale dello Stato:

L'art. 6ter commi 1 e 5 del D.Lgs. 165/2001 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.omissis.....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.”

L'ufficio Personale invierà il presente provvedimento, entro trenta giorni dalla sua approvazione, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi del sopra citato art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n°15/2019;

VI) adozione del Piano della performance:

L'art. 10 del D.Lgs. 27.10.2009 n° 150 recita:

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:
a) entro il 31 gennaio il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica...omissis....5. In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non puo' procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"

L'art. 169 comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000 recita:

"Il PEG e' deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG e' allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.";

La Giunta Comunale nelle prossime settimane adotterà proprie delibere con le quali approverà:

- il Piano esecutivo di gestione (p.e.g.) relativo all'anno 2022, ai sensi del sopra citato art. 169 comma 3bis del D.Lgs 267/2000;
- il Piano della Performance relativo al triennio 2022/2024 ed il piano obiettivi anno 2022, ai sensi del sopra citato art. 10 comma 5 del D.Lgs 150/2009;

VII) approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità:

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recita "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

Con delibera n° 105 del 07/12/2021 la Giunta Comunale ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità valevole per il triennio 2022/2024 di cui al sopra citato articolo 48, comma 1, del D.Lgs 11 aprile 2006 n° 198;

VIII) 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;

Visti:

- L'art. 13 comma 1 della Legge 196/2009 recita *“Al fine di assicurare un efficace controllo e monitoraggio degli andamenti della finanza pubblica, nonché per acquisire gli elementi informativi necessari alla ricognizione di cui all'articolo 1, comma 3 e per dare attuazione e stabilità al federalismo fiscale, le amministrazioni pubbliche provvedono a inserire in una banca dati unitaria istituita presso il Ministero dell'economia e delle finanze, accessibile all'ISTAT e alle stesse amministrazioni pubbliche secondo modalità da stabilire con appositi decreti del Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti la Conferenza permanente per il coordinamento della finanza pubblica l'ISTAT e il Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione (CNIPA), i dati concernenti i bilanci di previsione, le relative variazioni, i conti consuntivi, quelli relativi alle operazioni gestionali, nonché tutte le informazioni necessarie all'attuazione della presente legge. Con apposita intesa in sede di Conferenza permanente per il coordinamento della finanza pubblica sono definite le modalità di accesso degli enti territoriali alla banca dati. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze e' individuata la struttura dipartimentale responsabile della suddetta banca dati.”*

- L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n° 113/2016 recita *“In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.”*

- i seguenti articoli del D.Lgs. 267/2000:

- art. 1 comma 1:

“1. Ai fini del presente testo unico si intendono per enti locali i comuni, le province, le città metropolitane, le comunità montane, le comunità isolate e le unioni di comuni.”;

- art. 227 comma 2 *“Il rendiconto della gestione è deliberato entro il 30 aprile dell'anno successivo dall'organo consiliare,...omissis...”;*

- art. 227 comma 3:

“Nelle more dell'adozione della contabilità economico-patrimoniale, gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti che si avvalgono della facoltà, prevista dall'art. 232, non predispongono il conto economico, lo stato patrimoniale e il bilancio consolidato”

- art. 232 comma 2:

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

“Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non tenere la contabilità economico-patrimoniale fino all'esercizio 2019”;

- i seguenti articoli del D.Lgs. 118/2011:

- art. 1 comma 1:

“1. Ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera e), della Costituzione, il presente titolo e il titolo III disciplinano l'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, ad eccezione dei casi in cui il Titolo II disponga diversamente, con particolare riferimento alla fattispecie di cui all'art. 19, comma 2, lettera b), degli enti locali di cui all'art. 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e dei loro enti e organismi strumentali, esclusi gli enti di cui al titolo II del presente decreto. A decorrere dal 1° gennaio 2015 cessano di avere efficacia le disposizioni legislative regionali incompatibili con il presente decreto”;

- art. 11-bis:

“1. Gli enti di cui all'art. 1, comma 1, redigono il bilancio consolidato con i propri enti ed organismi strumentali, aziende, società controllate e partecipate, secondo le modalità ed i criteri individuati nel principio applicato del bilancio consolidato di cui all'allegato n. 4/4.”

Richiamate le seguenti delibere di Consiglio Comunale:

- n° 5 dell'11.6.2021 con la quale il Comune di Porlezza, essendosi avvalso della facoltà di cui al sopra citato art. 232 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 (non tenuta della contabilità economico-patrimoniale), ha optato per la non predisposizione del Bilancio consolidato, ai sensi dell'art. 227 comma 3 nonché dell'art. 233-bis comma 3 del predetto Decreto Legislativo;

- n° 4 del 21.5.2021 con la quale è stato approvato il rendiconto relativo all'esercizio 2020;

Il Comune di Porlezza ha provveduto ad inserire ai sensi dell'art. 13 comma 1 della L. 196/2009, e nel rispetto di termini e modalità stabiliti da appositi decreti del Ministro dell'economia e delle Finanze, nella banca dati unitaria istituita presso tale Ministero i dati concernenti i bilanci di previsione, le relative variazioni, i conti consuntivi nonché, quelli relativi alle operazioni gestionali, con esito positivo del controllo, come da ricevute conservate agli atti.

IX) certificazione dei crediti vantati nei confronti del Comune di Porlezza:

L'art. 9 comma 3bis del DECRETO-LEGGE 29 novembre 2008, n. 185 convertito con modificazioni dalla L. 28 gennaio 2009 n° 2 recita *“Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente. Scaduto il predetto termine, su nuova istanza del creditore, e' nominato un Commissario ad acta, con oneri a carico dell'ente debitore. La nomina e' effettuata dall'Ufficio centrale del bilancio competente per le certificazioni di pertinenza delle amministrazioni statali centrali, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300; dalla Ragioneria territoriale dello Stato competente per territorio per le certificazioni di pertinenza delle altre amministrazioni. Ferma restando l'attivazione da parte del creditore dei poteri sostitutivi, il mancato rispetto dell'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, anche parziale, comporta a carico del dirigente responsabile l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. La pubblica*

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

amministrazione di cui al primo periodo che risulti inadempiente non puo' procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento."

Si dà atto che il Comune di Porlezza ha rispettato il disposto dalla sopra citata norma. In particolare ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal sopra citato D.L. n. 35/2013 ed adempiuto agli obblighi di cui all'art. 27 del D.L. 24.4.2014 n° 66 sino al 1.7.2018, data di entrata in vigore del sistema SIOPE + per l'invio degli Ordinativi Informatici che, ai sensi dell'art.2 comma 7 del Decreto MEF 14 giugno 2017, assolve all'obbligo previsto dall'articolo 7-bis, comma 5 del D.L. n.35/2013.

X) rispetto dei tempi medi pagamento di cui all'art. 41 commi 1 e 2 del D.L. 24.4.2014 n° 66 convertito con modificazioni dalla L. 23 giugno 2014 n° 89, all'articolo 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 nonché all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231;

L'art. 41 commi 1 e 2 del D.L. 24.4.2014 n° 66 convertito con modificazioni dalla L. 23 giugno 2014 n° 89 recita "1. A decorrere dall'esercizio 2014, alle relazioni ai bilanci consuntivi o di esercizio delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è allegato un prospetto, sottoscritto dal rappresentante legale e dal responsabile finanziario, attestante l'importo dei pagamenti relativi a transazioni commerciali effettuati dopo la scadenza dei termini previsti dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nonché l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In caso di superamento dei predetti termini, le medesime relazioni indicano le misure adottate o previste per consentire la tempestiva effettuazione dei pagamenti. L'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica le attestazioni di cui al primo periodo, dandone atto nella propria relazione. Per le Amministrazioni dello Stato, in sede di rendiconto generale, il prospetto di cui al primo periodo è allegato a ciascuno stato di previsione della spesa. Al fine di garantire il rispetto dei tempi di pagamento di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, esclusi gli enti del Servizio sanitario nazionale, che, sulla base dell'attestazione di cui al medesimo comma, registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione."

Con sentenza n° 272/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del sopra citato art. 41 commi 1 e 2 del D.L. 24.4.2014 n° 66 nella parte in cui prevede, quale sanzione per il mancato rispetto dei tempi medi di pagamento, l'impossibilità per le pubbliche amministrazioni di procedere ad assunzioni di personale.

XI) utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 che a domanda hanno chiesto la ricollocazione

L'art. 2 comma 13 D.L. 6.7.2012 n° 95 convertito con modificazioni dalla L. 7.8.2012 n° 135 recita:

"La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica avvia un monitoraggio dei posti vacanti presso le amministrazioni pubbliche e redige un elenco, da pubblicare sul relativo sito web. Il personale iscritto negli elenchi di disponibilità può presentare domanda di ricollocazione nei posti di cui al medesimo elenco e le amministrazioni pubbliche sono tenute ad accogliere le suddette domande individuando criteri di scelta nei limiti delle disponibilità in organico, fermo restando il regime delle assunzioni previsto mediante reclutamento. Le amministrazioni che non accolgono le domande di ricollocazione non possono procedere ad assunzioni di personale.";

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it



COMUNE DI PORLEZZA

Via G. Garibaldi n° 66 – 22018 Porlezza (Co)

A tutt'oggi nessuna domanda di ricollocazione di cui sopra è mai pervenuta al Comune di Porlezza.

XII) assunzioni obbligatorie categorie protette

Richiamata la seguente normativa la quale impone ai datori di lavoro l'assunzione obbligatoria di lavoratori rientranti nelle cosiddette "categorie protette":

- l'art. 1 comma 2 della Legge 12.3.1999 n° 68 recita: *"La presente legge ha come finalita' la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica: a) alle persone in eta' lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale.....omissis.....,b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidita' superiore al 33 per cento.....omissis.....c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni; d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizioomissis....."*

- l'art. 3 comma 1 della Legge 12.3.1999 n° 68 recita: *"I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano piu' di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti"*

- L'art. 7, comma 6, del D.L. 31/8/2013, n. 101 convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/12/2013, n. 125, recita: *"Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumero ..."*

Richiamate le sopra citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA":

"L'articolo 6, comma 2, richiama poi il reclutamento previsto dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2011. Il richiamo nasce dalla volontà di garantire il pieno rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché in generale delle categorie protette nel rispetto della normativa prevista in materia di quote d'obbligo. La quota d'obbligo deve essere garantita dalle amministrazioni anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio."

Il Comune di Porlezza rispetta la prescrizione dettata dalla sopra citata Legge 68/1999 in quanto risultano attualmente in servizio n° 20 dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (n° 1 con contratto part time e n° 19 con contratto a tempo pieno) di cui n° 1 rientrante nelle categorie di cui al sopra citato art. 1 comma 2 della Legge 12.3.1999 n° 68.

C.F. 00542250139

Tel: 0344-61105 - Fax: 0344-61733 -

email: protocollo@comune.porlezza.co.it - PEC: porlezza@pec.it

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 106 DEL 07/12/2021 AVENTE AD OGGETTO "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024, PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022 E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA".

ALLEGATO "D" - VERIFICA RISPETTO VINCOLI E LIMITI LEGITTIMANTI LA COSTITUZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

VINCOLO DI SPESA EX ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010 CONVERTITO NELLA L. 122/2010

La facoltà di reclutamento del personale flessibile da parte degli enti pubblici soggiace a numerosi e complessi limiti e vincoli imposti da legislatore finalizzati al contenimento della spesa, tra cui quello più rilevante è rappresentato dall'art. 9 comma 28 D.l. 31.5.2010 n° 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010 n° 122:

"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....omissis....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";

L'introduzione del nuovo metodo di calcolo del limite per la spesa di personale delineato dall'art. 33 del D.L. 30.4.2019 n° 34 nonché dal decreto attuativo (Dpcm 17.3.2020) non ha inficiato la valenza del limite di cui al sopra citato art. 9 comma 28 D.l. 31.5.2010 n° 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010 n° 122, come confermato dalle seguenti pronunce della Corte dei Conti:

- Deliberazione 09/02/2015, n. 2/SEZAUT/2015/QMIG Sez. Autonomie;
- Parere 24 aprile 2015 n° 172 Lombardia;
- Delibera della Corte dei Conti sezione autonomie n° 23/2016;
- Delibera Corte dei Conti Sez. Veneto n° 105/2021;

VINCOLO DI SPESA EX ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006 ED ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019;

La spesa di personale derivante dall'instaurazione di rapporti di lavoro flessibili soggiace ai vincoli e limiti dettati dalla normativa per il contenimento della spesa di personale, in particolar modo dai seguenti provvedimenti:

- art. 39 comma 19 della L. 27.12.1997 n° 449;
- art. 1 comma 102 della L. 30.12.2004 n° 311;
- art. 1 commi 557, 557bis, 557ter e 557quater della Legge 27.12.2006 n° 296;
- art. 33 comma 2 D.l. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17.3.2020;

In particolare:

- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 recita *"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....omissis...."*

- il DPCM 17.3.2020 attuativo della predetta norma recita:

art. 2 comma 1 lettera a):

" 1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;"

art. 4 comma 2:

"2. 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 personaleomissis...."

art. 5 comma 1:

"1. 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.....omissis...."

art. 7:

"1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."

Dal tenore letterale delle precedenti norme si evince inequivocabilmente che:

I) la spesa di personale sostenuta dal comune per l'instaurazione di rapporti flessibili:

- deve essere computata al fine del rispetto del limite di cui all'art. 1 commi da 557 a 557quater della L. 296/2006 sopra citato (valore medio delle spese di personale triennio 2011/2013);

- deve essere computata ai fini dell'entità dell'agglomerato delle spese di personale prese a base per la determinazione della capacità assunzionale di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 nonché del Dpcm 17.3.2020 sopra citati;

II) la capacità assunzionale determinata ai sensi del nuovo metodo di calcolo delineato dai sopra citati art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e Dpcm 17.3.2020 è messa a disposizione degli enti esclusivamente per le assunzioni di personale a tempo indeterminato e non anche per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibili;

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI INSTAURATI DAL COMUNE DI PORLEZZA

Le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 27.7.2018 ai sensi del sopra citato art. 6ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001, dispongono:

"Il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014"

"I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP."

Richiamata la normativa in tema di reclutamento da parte degli enti locali di personale dipendente con contratto a tempo determinato nonché di disciplina del relativo rapporto di lavoro, ed in particolare:

Pertanto nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 sono state inserite anche le seguenti previsioni inerenti i rapporti di lavoro flessibili:

LAVORO DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO

Alla luce della spiccata vocazione turistica del comune di Porlezza e della crescente importanza che tale vocazione va assumendo per l'economia del territorio, con delibera di Giunta Comunale n° 104-2019 era stato previsto di dotare l'ufficio turistico di una risorsa umana cui affidare lo svolgimento di compiti e mansioni finalizzati ad attrarre nel comune di Porlezza ed in quelli limitrofi una sempre maggiore popolazione turistica attraverso la massima valorizzazione del patrimonio naturale e culturale del territorio. Con successivi provvedimenti il Comune ha previsto il presidio di tale ufficio sempre mediante contratti di lavoro a tempo pieno e determinato, affinché l'Ufficio Turistico continuasse a costituire un valido supporto informativo e di guida nei confronti dei turisti che transiteranno e/o sosterranno nel comune di Porlezza, stante l'importante funzione di volano svolta dal turismo per l'economia dell'intero territorio. E' intenzione del Comune di Porlezza prevedere per l'Ufficio Turistico anche per il triennio 2022/2024 l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, per un periodo di 10 mesi per ciascun anno.

ALTRI RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

In considerazione dell'entità della dotazione organica del Comune, date le dimensioni dell'ente, eventuali assenze dal servizio del personale più o meno prolungate costituiscono sempre un fattore che mina il regolare andamento dell'azione amministrativa, stante la difficoltà di reclutare in tempi brevi una risorsa umana in possesso delle necessarie competenze che possa far fronte con efficacia a tali assenze. In tale cornice, il ricorso a forme di lavoro flessibili costituisce per gli enti di piccole dimensioni come quello di Porlezza quasi l'unico strumento a disposizione per rispondere a tale esigenza. In continuità con il passato, giudicato positivo l'operato dei dipendenti di altri enti che hanno prestato la propria attività lavorativa presso il Comune di Porlezza, anche per il triennio 2022-2024 il Comune si avvarrà di tali forme di lavoro, in particolar modo, degli istituti giuridici dell'utilizzo parziale (art. 14 CCNL 22.1.2004) e dello scavalco d'eccedenza (art. 1 comma 557 L. 311-2004).

RISPETTO VINCOLI DI SPESA E NUMERICI RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

Vincoli di spesa

Come evidenziato nell'ambito dell'allega "A", la spesa prevista per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibili, come di seguito schematizzata:

	ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO	ALTRI RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI
ANNO 2022	€ 22.661,67	€ 11.322,00
ANNO 2023	€ 22.661,67	€ 11.322,00
ANNO 2024	€ 22.661,67	€ 11.322,00

- è computata al fine del rispetto del limite di cui all'art. 1 commi da 557 a 557quater della L. 296/2006 sopra citato (valore medio delle spese di personale triennio 2011/2013);

- è computata ai fini dell'entità dell'agglomerato delle spese di personale prese a base per la determinazione della capacità assunzionale di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 nonché del Dpcm 17.3.2020 sopra citati;

Per quanto riguarda il limite di cui all'art. 9 comma 28 D.l. 31.5.2010 n° 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010 n° 122, occorre ricordare che:

- i limiti "quantitativi" alla spesa introdotti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 innanzi citato si inseriscono in un più generale disegno volto ad arginare l'utilizzo indiscriminato di contratti di tipo flessibile in chiave antielusiva rispetto ai vincoli progressivamente introdotti per le spese di personale a tempo indeterminato, evitando, al contempo, l'insorgenza di nuovo precariato, in grado di vanificare le politiche di stabilizzazione;

- un'interpretazione eccessivamente restrittiva, imponendo l'azzeramento di un aggregato di spesa in luogo della sua semplice riduzione, oltre a risultare eccessivamente penalizzante, finirebbe per risultare anche lesiva dell'autonomia degli enti locali, in quanto vanificherebbe quei margini di scelta tra le varie tipologie di spesa, nel rispetto del limite complessivo, che la stessa Consulta, nella sentenza n. 173/2012, ha ritenuto indefettibili.

- il ricorso a queste forme contrattuali non può essere precluso indipendentemente dall'osservanza o meno, da parte dell'ente, dei vincoli di spesa ed assunzionali vigenti, in quanto ciò impedirebbe il ricorso ad una modalità organizzativa che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell'attività istituzionale;

- la Corte dei Conti, con le seguenti pronunce, ha attenuato l'interpretazione rigida del sopra citato art. 9 comma 28 D.L. 78/2010:

- Deliberazione n. 1/SEZAUT/2017/QMIG *"Inoltre, il ricorso a queste forme contrattuali non può essere precluso indipendentemente dall'osservanza o meno, da parte dell'ente, dei vincoli di spesa ed assunzionali vigenti, in quanto ciò impedirebbe il ricorso ad una modalità organizzativa che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire, soprattutto nei piccoli comuni, la continuità dell'attività istituzionale. Con il conseguente risultato che, anche per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali, sarebbe unicamente consentita la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato, sempre che ne sussistano i margini assunzionali. Particolare attenzione, in questo contesto, meritano gli enti di minori dimensioni, che, per l'esiguità delle risorse umane a disposizione, risultano particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile (si pensi, ad es., all'ipotesi di un congedo per maternità), cui non riescono a far fronte attraverso rimedi gestionali alternativi, con conseguente rischio di compromissione delle funzioni o dei servizi di natura essenziale.....omissis..... Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi*

contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”. 2. “La spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente”.

- Deliberazione n. 3/2018/PAR della Corte dei Conti – Sezione di controllo della regione autonoma Friuli Venezia Giulia, con la quale tale sezione si è pronunciata per l'applicazione del principio di diritto di cui alla sopra citata deliberazione 1/SEZAUT/2017, ritenendo che “sarebbe difficile ipotizzare una ragionevole lettura della norma che impedendo il ricorso a forme di flessibilità necessarie a garantire i servizi essenziali agli Enti che nell'anno o nel triennio considerati non avessero speso somme considerevoli di fatto andasse a sanzionare proprio gli Enti che in passato avevano mantenuto un comportamento più virtuoso”.

- Deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG “Per le motivazioni esposte, si ritiene che il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale possa essere esteso anche all'ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006) e potendo teoricamente beneficiare del regime limitativo più favorevole previsto dall'art. 9, comma 28, non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009 o triennio 2007-2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali”;

- Deliberazione n. 369/2018/PAR della Corte dei Conti – Sezione di controllo della regione Veneto, con la quale tale sezione si è pronunciata per l'applicazione del principio di diritto di cui alla sopra citata deliberazione 15/SEZAUT/2018;

Preso atto che:

- l'orientamento più recente della Corte dei Conti di cui alle sopra citate pronunce consente al Comune di Porlezza di reclutare personale con contratto di lavoro a tempo determinato il quale possa far fronte a peculiari esigenze temporanee ed eccezionali dell'Ente, in virtù della particolarità della figura professionale da reclutare e della situazione contingente delle risorse umane;

- secondo l'ormai consolidato l'orientamento della giurisprudenza costituzionale (vedi tra le altre la sentenza n° 390/2004), la legge statale può prescrivere alle autonomie territoriali criteri (ad esempio, di privilegiare il ricorso alle procedure di mobilità: sentenza n. 388 del 2004) ed obiettivi (ad esempio, contenimento della spesa pubblica) ma non imporre nel dettaglio gli strumenti concreti da utilizzare per raggiungere quegli obiettivi. Pertanto, le singole norme statali che impongono alle autonomie locali tagli puntuali e precise misure riduttive della spesa sono costituzionalmente legittime nella misura in cui si consideri vincolante solo il limite complessivo posto, lasciando agli enti ampia libertà di allocazione delle risorse fra i diversi e singoli ambiti e obiettivi di spesa;

- il Comune di Porlezza nel corso del triennio 2007/2009 ha sostenuto le seguenti spese per rapporti di lavoro flessibili di cui ai primi due periodi del sopra citato art. 9 comma 28 del D.Lgs. 78/2010:

anno	importo
2007	€ 6.332,00
2008	€ 2.264,00
2009	€ 2.142,47

- le predette spese sono state sostenute per il reclutamento, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004, di personale impiegato in attività di vigilanza e presidio del territorio durante i mesi di maggior afflusso turistico e nell'anno 2007 anche di un operaio;

- nonostante l'entità ridotta delle spese sostenute nel triennio 2007/2009, è possibile per il Comune di Porlezza attestare il rispetto del limite di spesa introdotto dal sopra citato art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 dichiarando che i rapporti di lavoro flessibili che il Comune di Porlezza prevede di instaurare nel triennio 2022/2024 rispondono all'esigenza di far fronte a peculiari necessità temporanee ed eccezionali dell'Ente, in virtù della particolarità delle figure professionali da reclutare e della situazione contingente delle risorse umane, nell'ambito dell'autonomia concessa agli enti locali dalla Carta Costituzionale, sulla scorta dei principi enunciati dalle sopra citate pronunce della Corte dei Conti (Deliberazioni n° 1/2017 e 15/2018 della Sezione autonomie, Deliberazione n. 3/2018 Sezione di controllo della regione autonoma Friuli Venezia Giulia e Deliberazione n. 369/2018/PA Sezione di controllo della regione Veneto) nonché della Corte Costituzionale (sentenze n° 388/2004 e n° 390/2004).

è possibile affermare che la spesa derivante dall'instaurazione dei predetti rapporti di lavoro flessibili rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 D.l. 31.5.2010 n° 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010 n° 122.

Vincoli numerici

L'art. 50 C.C.N.L. 21.5.2018 recita:

"1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. 2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali. 3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione...omissis...."

Alla data odierna risultano in servizio presso il Comune di Porlezza n° 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pertanto l'assunzione di una figura professionale con contratto a tempo determinato rispetta il sopra citato limite di cui al sopra citato art. 50 comma 3 C.C.N.L. 21.5.2018 Funzioni Locali (20% di 20 = 4).