



# COMUNE DI COSTA DE' NOBILI

PROVINCIA DI PAVIA

## GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 8 DEL 25/01/2021

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023, RICOGNIZIONE DELLE ECCEGENZE DI PERSONALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **duemilaventuno** addì **venticinque** del mese di **gennaio** alle ore **dieci** e minuti **venti** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si è svolta la Giunta Comunale, in videoconferenza, secondo le disposizioni Ministeriali per il contenimento dell'epidemia da Covid-19, regolarmente convocata nei modi e termini di legge, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Boschetti Luigi Mario - Sindaco	Sì
2. Fabbris Marco - Assessore	Sì
3. Pezzoni Teresio - Vice Sindaco	No
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Dott. Fazia Mercadante Umberto** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Boschetti Luigi Mario** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023, RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

## LA GIUNTA COMUNALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

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

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

RILEVATO CHE il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018. Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

ATTESO CHE L'art. 22, c. 1, D.lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, Le decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

VISTO l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

“1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;

VISTO altresì l'art. 91, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

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

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

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

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

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

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.  
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.  
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.  
4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa ed uno strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia

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

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

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557- quater, L. n. 296/2006;

VISTO l'art. 9, comma 28, del D.lg. 78/2010, il quale impone ha imposto a tutte le pubbliche amministrazioni, dall'anno 2011, di contenere la propria spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione e lavoro, di collaborazione e, in generale, di forme flessibili di lavoro, al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2019;

VISTA la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG del 30 luglio 2018 che fissa il principio secondo cui "...l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente";

PRESO ATTO che il Comune di Costa de' Nobili, si colloca, in base alle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato, nella fascia al di sotto del valore soglia prevista dal decreto ministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. in data 27 aprile 2020 previsto dal citato art. 33, comma 2, del d. l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come risulta dal seguente prospetto di calcolo:

**ALLEGATO "B" COSTA DE' NOBILI**  
**Spesa potenziale massima teorica 2021 (ex DPCM 17/03/2020)**

ANNO 2021			
<b>I a</b>	<b>Limite massimo potenziale di spesa (29,50%)</b>		
ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2017		348.667,46	
ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2018		355.042,66	
ENTRATE PRIMI 3 TITOLI ANNO 2019		378.308,00	
		<b>1.082.018,12</b>	
fondo crediti dubbia esigibilità 2	-	17.603,50	
media triennio		<b>343.069,21</b>	
	percentuale	importo	
valore soglia in percentuale Comune di Costa de' Nobili art. 4 comma 1 DPCM 17.3.2020 comuni da 0 a 999 abitanti	<b>29,50</b>	<b>101.205,42</b>	
<b>I b</b>	<b>Spesa di personale</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
	spesa di personale da rendiconto al lordo oneri al netto IRAP	94.685,14	96.619,36
<b>I c</b>	<b>incidenza spesa di personale su entrate</b>		
y	spesa di personale 2020	96.918,58	
x	media entrate	343.069,21	
y/x*100	incidenza spese di personale su entrate in percentuale	<b>28,25</b>	

DATO ATTO che, in base alla succitata normativa, il comune si deve adoperare per assicurare un rapporto fra la spesa di personale e le Entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, e che tale calcolo va effettuato nel momento in cui si intende avviare una procedura assunzionale;

**CONSIDERATO:**

- che con decorrenza 01.12.2020 è avvenuta una cessazione per trasferimento per mobilità volontaria tra Enti, della dipendente amministrativa cat. C presso l'ufficio Affari Generali/Servizi Demografici, che è stata sostituita attraverso l'utilizzo di forme di lavoro flessibile part-time;
- che si prevede la vacanza del posto almeno fino alla primavera 2021 stante l'emergenza epidemiologica e le prossime elezioni amministrative, e di procedere, in quanto servizio essenziale, alla copertura del posto attraverso l'utilizzo di forme flessibili di lavoro come meglio specificato nell'allegato A1);
- che per le medesime ragioni sopra riportate, il segretario comunale verrà sostituito (causa pensionamento), dalla figura del vice-segretario;

RITENUTO inoltre necessario potenziare l'attività dell'ufficio staff del sindaco come meglio specificato nell'allegato A1);

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

RAVVISATA la necessità di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

ATTESO in particolare che, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2011 (che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria") nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero o in eccedenza;

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

PRESO ATTO che, al fine di procedere ad assunzioni di personale sono rispettate anche le seguenti ulteriori condizioni:

- Rispetto del pareggio di Bilancio (anche in corso di esercizio);
- Adozione del Piano della performance;
- Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, co. 1, D.lgs. 198/2006);
- Approvazione del Bilancio di previsione, del Rendiconto della gestione e trasmissione dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, co. 1, T.U.E.L.);

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'ente che si riporta all'allegato A1;

VISTO il piano occupazionale 2021-2023, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

VERIFICATO che la spesa di personale (quale numeratore per il calcolo percentuale previsto dal citato D.M. 17 marzo 2020), derivante dall'attuazione del presente piano è pari a € 90.891,49 e, dunque, inferiore alla spesa di personale rilevata rispetto alla situazione fotografata all'ultimo rendiconto approvato;

VERIFICATO, quindi, il rispetto delle previsioni di cui che all'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e del citato D.M. 17 marzo 2020;

VERIFICATO, altresì, il rispetto delle previsioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con legge 122/2010 come precisato nell'allegato A1);

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

RITENUTO di provvedere in merito;

ACQUISITO il parere del revisore contabile prot. n. 157/2020;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge;

## **DELIBERA**

- 1) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica in termini finanziari dell'Ente come da allegato A1);
- 2) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del T.U.E.L., il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, come da allegato c) e di seguito riepilogato:
  - a) aumento delle ore di part-time del personale preposto all'Ufficio di Staff del Sindaco da 12 a 18 ore/settimana;
  - b) sostituzione istruttore amministrativo cat C2 presso l'Area Affari Generali/Servizi Demografici per trasferimento in mobilità volontaria presso altri enti pubblici con decorrenza 01.12.2020 attraverso incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, ex art. 14 CCNL, ovvero attraverso il ricorso a contratti di lavoro flessibile comunque denominati;
- 3) di assicurare la copertura dei posti in organico che si rendessero anche temporaneamente vacanti, previa verifica del rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in sede di avvio della procedura di reclutamento, in base al principio tempus regit actum;
- 4) di dare atto che, per le motivazioni addotte in premessa, il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il disposto dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2020 e, più in generale, con il principio della "sostenibilità finanziaria" della spesa del personale, ossia la sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- 5) di dare atto, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 6) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
- 7) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

## **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del T.U.E.L.



# COMUNE DI COSTA DE' NOBILI

PROVINCIA DI PAVIA

---

**DELIBERAZIONE N. 8 DEL 25.01.2021  
GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023, RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

## **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 bis del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Costa De' Nobili, lì 11/01/2021



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Tremonte Carla





# COMUNE DI COSTA DE' NOBILI

PROVINCIA DI PAVIA

---

**DELIBERAZIONE N. 8 DEL 25.01.2021  
GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023, RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

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

Costa De' Nobili, lì 11/01/2021



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
dott. Umberto Fazio Mercadante



# COMUNE DI COSTA DE' NOBILI

**Oggetto:** PARERE SULLA "PROPOSTA DI APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 RICOGNIZIONE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA".

Il sottoscritto dott. Marco Vazzoler, revisore dei Conti di questo Comune, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 21 del 22/05/2019, esecutiva, ed in carica per il triennio 2019/2022

## VISTI

- La proposta di Giunta n.1 del 12/01/2021 avente ad oggetto: "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 RICOGNIZIONE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA", la documentazione e gli allegati ad essa relativa;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 ed in particolare riferimento al comma 2 nella parte ove si indica "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, nonché l'art. 6-ter del medesimo D.lgs";
- gli artt. 89 comma 5 e art. 91 del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267/2020;
- l'art. 39, comma 1, Legge 27 Dicembre 1997, n. 449 riguardo alla funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi;
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra: Art.1 comma 228 legge 208/2015, art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, Decreto legge 50/2017, legge 145/2018;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale pubblicate sulla GU serie generale n. 173 del 27.07.2018;
- il D.M. 17 marzo 2020 avente per oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale dal 20/4/2020 consente di derogare alla soglia del limite di spesa per nuove assunzioni fissato dall'art. 1, c. 557-quater Legge n.296/2006;

## CONSIDERATO

- che il comune di Costa de' Nobili per il 2021 sosterrà la spesa di personale (euro 90.891,49) indicata nell'allegato A - A1 "Dotazione di Personale teorica 2021" e che viene garantito il rispetto del limite di "Spesa potenziale massima teorica" di cui al DPCM 17/03/2020 - con incidenza 28,25% indicato all' Allegato B della proposta al di sotto del limite minimo fissato;

- che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e non emergono situazioni di personale in esubero;
- che l'Ente non è strutturalmente deficitario secondo quanto previsto dall'articolo 242 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii.;
- la coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, e la previsione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 - Allegato C, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale;
- il rispetto del pareggio di bilancio e delle previsioni di cui all'art 9, comma 28, del DL 78/2010, conv. Legge 122/2010, nonché di quelle di cui all' art. 33, comma 2, D.L30/04/2019, n. 34 e del DPCM 17/03/2020;
- la deliberazione n. 28/2020 della Corte dei Conti della Campania riguardo *"alla impossibilità di assumere spese in costanza di esercizio provvisorio, al di là del più volte richiamato limite dei dodicesimi"*, disciplina confermata anche dal principio contabile applicato n. 8, di cui all' Allegato n. 4/2 al D.Lgs 118/2011, che al punto 8.6, ed il cui limite è rispettato dalla proposta di cui all'oggetto;

#### TENUTO CONTO

- Del Parere di regolarità contabile e tecnica e degli allegati presentati dal Responsabile Servizio Personale Sig.ra Tremonte Carla e firmati in data 11/01/2021;
- Che dall' 01.12.2020 è avvenuta una cessazione per trasferimento per mobilità volontaria tra Enti della dipendente amministrativa cat. C, sostituita mediante forme di lavoro flessibile part-time;
- Che si prevede la vacanza del posto almeno fino alla primavera del 2021, periodo durante il quale si dovrà affrontare l'emergenza epidemiologica e le prossime elezioni amministrative;
- La necessità di mantenere un valido livello di servizio essenziale, che avverrà mediante l'uso di forme flessibili dei lavoro indicate nell'allegato A1) della proposta in oggetto;
- Che il segretario comunale causa pensionamento verrà sostituito da un vice segretario il cui costo sarà dato solo dal rimborso spese;

Tutto ciò premesso, non sussistendo elementi ostativi alla firma della stessa

#### ESPRIME

parere favorevole in ordine alla Proposta di Approvazione di fabbisogno del personale 2021-2023 e ricognizione delle eccedenze di personale e rimodulazione delle dotazione organica nei termini e modalità in essa indicati.

Costa de' Nobili, 25 Gennaio 2021

IL REVISORE UNICO  
Dott. Marco Filippo Vazzoler

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco  
Boschetti Luigi Mario



Il Segretario Comunale  
Dott. Fazia Mercadante Umberto

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

n. 33 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 24/01/2021 al 11/02/2021, come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Costa De' Nobili, li 24/01/2021



Il Segretario Comunale  
Dott. Fazia Mercadante Umberto

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

diventa esecutiva in data 06/02/2021

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3° del D.Lgs 267/2000)

Costa De' Nobili, li 06/02/2021



Il Segretario Comunale  
Dott. Fazia Mercadante Umberto

