

**COMUNE DI ROBECCO PAVESE**

PROVINCIA DI PAVIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N.7****OGGETTO:****PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023**

L'anno duemilaventuno addì otto del mese di febbraio alle ore nove e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. VILLANI ELENA - Sindaco	Si
2. FERRARA MAURO - Assessore	Si
3. PASSADORE MARCO - Assessore	Si
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale Signor UMBERTO FAZIA MERCADANTE il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra VILLANI ELENA (presente in videochiamata) assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Premesso che:

- L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999;

- L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento:

Considerato che, in base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati e che il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

Dato atto che la programmazione, effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Responsabili dei Servizi dell'Ente, è riportata nella presente sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta Comunale;

Preso atto che l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, 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.”;

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Rilevato 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;

Visto l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale 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 "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 e 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;

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;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023 predisposta dal responsabile dell'Area Finanze e Tributi sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

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

Dato atto che in questo Ente non è prevista, per il triennio 2021/2023, alcuna nuova assunzione né a tempo determinato né a tempo indeterminato;

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

Visti: il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023, allegato sotto la lettera A alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

di dare atto che, sempre per le motivazioni riportate nella premessa, non sono previste assunzioni e che, pertanto non occorre approvare alcun piano occupazionale per il triennio 2021/2022/2023;

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;

di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori eventuali adempimenti conseguenti 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 d.Lgs. n. 267/2000.

Allegato A “Relazione sul fabbisogno di personale”

I CRITERI PER IL PIANO DEI FABBISOGNI

In continuità con quanto previsto relativamente al triennio precedente, il piano dei fabbisogni 2021/2023 presenta i seguenti contenuti:

- verifica puntuale delle dimissioni di personale già programmate;
- attenzione particolare alla necessità di organico nei servizi comunali;
- verifica di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, da segnalare con le modalità previste dalla L. 183/2011 - al momento non risultano evidenziate eccedenze di personale;

Con il piano dei fabbisogni viene approvato il prospetto relativo alla dotazione organica dell'Ente che riepiloga i posti coperti ed i posti vacanti finanziati o che risulta necessario mantenere per situazioni particolari.

LE MODIFICHE ALLA DOTAZIONE ORGANICA

Non si prevedono ulteriori interventi di modifica sulla dotazione organica.

IL PIANO OCCUPAZIONALE

Non sono previste assunzioni per il triennio 2021/2023.

NUOVO MODELLO DI DOTAZIONE ORGANICA (invariato)

Area amministrativa

- attività assegnate: **servizi sociali – servizi scolastici – servizi demografici-servizi amministrativi;**
- risorse della dotazione organica: **Cristina Gramegna** cat. D 3
Simone Piccinini cat. B 3;
- risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al Piano Esecutivo di Gestione;
- risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
- posizione organizzativa: assegnata a personale di ruolo cat. D;
- retribuzione di posizione assegnata: € 10.500,00;
- retribuzione di risultato: art. 15 – comma 4 – CCNL 21-5-2018 che prevede una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Si prevede una indennità di risultato applicando la percentuale dal 15 % al 30% dell'indennità di posizione che verrà determinata in sede di valutazione della performance del Responsabile.
- Retribuzione di produttività: definita annualmente a seguito di specifica valutazione nei limiti della cifra stabilita in sede di contrattazione integrativa decentrata;

Area Finanziaria-Tributi

- attività assegnate: **servizio finanziario – servizio tributi**
- risorse della dotazione organica: nessuna interna. Ci si avvale della collaborazione di personale appartenente ad altro Ente;
- risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al PEG;
- risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
- Posizione Organizzativa: assegnata al segretario comunale senza spesa aggiuntiva;

Area Tecnica

- attività assegnate: **edilizia- lavori pubblici- protezione civile- SUAP;**
- risorse della dotazione organica: **Arch. Passerini Marcello** ex art. 110 D.L.gs n.267/2000;
- risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al Piano esecutivo di gestione;
- risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
- Posizione Organizzativa: assegnata ex art. 110 TUEL;
- retribuzione di posizione: € 16.000,00 rapportato alle 5 ore settimanali come da contratto;
- retribuzione di risultato: art. 15 – comma 4 – CCNL 21-5-2018 che prevede una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Si prevede una indennità di risultato applicando la percentuale dal 15 % al 30% dell'indennità di posizione che verrà determinata in sede di valutazione della performance del Responsabile;

- risultati attesi (obiettivi): come definiti in sede di approvazione del Piano della *performance*.

Spesa complessiva prevista per l'anno 2021 € 106.825,00



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Robecco Pavese, li 27/01/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto





COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Robecco Pavese, li 27/01/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto



CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONI			
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014	
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	
7	SPESA PER CESSATI	2020	
TOTALE			0,00 €

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. W94769.1.09 C

IALI (*)	
Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
	0,00 €
	0,00 €
	0,00 €
	0,00 €
	6.853,96 €
	0,00 €
	0,00 €
0,00 €	6.853,96 €

Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE
		2021	
Popolazione al 31 dicembre		2019	541
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)		2019	103.640,86 €
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		2017	446.582,68 €
		2018	445.685,15 €
		2019	441.264,55 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			444.510,79 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2019	12.796,07 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			431.714,72 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		(a)	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(b1)	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(b2)	
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))		(c)	23.714,98 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM		2021	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2		(d)	30.055,85 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		(e)	23.714,98 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		(f)	127.355,84 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)		(g)	6.853,96 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali		(e+g)	30.568,94 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2		(h)	23.714,98 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2021	127.355,84 €

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

FASCIA

a

(I)

24,01%

29,50%

33,50%

29,00%

(II)

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 <input type="checkbox"/>			
2019	541		
VALORE SOGLIA		29,50%	a

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA			
DA	A	2020	2021	2022	2023
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%
Abitanti al 31.12					
2019	541				
VALORI SOGLIA		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%

2024
35,00%
35,00%
30,00%
28,00%
26,00%
22,00%
16,00%
10,00%
5,00%
35,00%

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2019	541		
VALORE SOGLIA		33,50%	a



VERBALE N. 02/2021

OGGETTO: PARERE DEL REVISORE SULLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

Il sottoscritto dott. Domenico Piazzolla, revisore unico di questo Comune, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 28 del 26/11/2020, esecutiva, ed in carica per il triennio 2021/2023

VISTI

- La proposta di Giunta n.7 del 27/01/2021 avente ad oggetto: "PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 , 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 la spesa di personale, così come individuata dalla lettera a) comma 1 art. 2 del DM, ammonta nell'ultimo rendiconto approvato alla data di entrata in vigore dello stesso ad € 103.640,06 (rendiconto 2019);
- che le entrate correnti, così come individuate dalla lettera b) comma 1 art. 2 del DM, ammontano rispettivamente a € 446.582,68 per l'esercizio 2017, a € 445.685,15 per l'esercizio 2018 ed € 441.264,55 per l'esercizio 2019, e che il fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2019 ammonta ad € 12.796,07;
- che la media tra i predetti valori (€ 431.714,72), così come disposta dal comma 1 art. 1 del DM, risulta pari al 24,01%, collocando il Comune di Robecco Pavese sotto il valore soglia richiamato dall'art. 4 del

DM, lettera a) per la fascia demografica dei comuni al di sotto i 999 abitanti, ovvero fascia a lett. a) 29,50%;

- che il comune di Robecco Pavese per il 2021 sosterrà la spesa di personale (euro 106.825,00) e che viene garantito il rispetto del limite di "Spesa potenziale massima teorica" di cui al DPCM 17/03/2020 - con incidenza 24,01% indicato all' Allegato 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.;

- 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 dott. Umberto Fazio Mercadante firmati in data 27/01/2021;

- 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.

Il revisore raccomanda altresì, che venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Robecco Pavese, 02 febbraio 2021

Il Revisore Unico

Dott. Domenico Piazzolla



Firmato
digitalmente da
**PIAZZOLLA
DOMENICO
C: IT**



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 7 DEL 08/02/2021

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2021/2023

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 18.02.2021

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto





COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 7 DEL 08/02/2021

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2021/2023**

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **08-feb-2021** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **23-feb-2021** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 08-feb-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto



Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
VILLANI ELENA



Il Vice Segretario Comunale
Firmato digitalmente
UMBERTO FAZIA MERCADANTE

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO
2019**

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo

U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.
	TOTALE SPESE DI PERSONALE

103.640,86 €
84.367,90 €
60.688,78 €
0,00 €
60.688,78 €
0,00 €
3.425,00 €
8.575,25 €
0,00 €
837,65 €
0,00 €
10.841,22 €
19.272,96 €
19.272,96 €
6.730,96 €
0,00 €
0,00 €
0,00 €

0,00 €
0,00 €
0,00 €
103.640,86 €