



Comune di Cinisello Balsamo

Città Metropolitana di Milano

ORIGINALE

Data: 02/04/2021

GC N. 73

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2021-2023
E DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno duemilaventuno addì 02 del mese di aprile alle ore 16:45, si è riunita la Giunta Comunale presieduta da: Il Sindaco Giacomo Ghilardi .

Presenti gli Assessori Comunali:

1	GHILARDI GIACOMO	Sindaco	Presente
2	BERLINO GIUSEPPE	Vicesindaco	Assente
3	MAGGI DANIELA	Assessore	Presente
4	ZONCA ENRICO	Assessore	Presente
5	DE CICCIO VALERIA	Assessore	Presente
6	FUMAGALLI MARIA GABRIELLA	Assessore	Presente
7	VISENTIN RICCARDO	Assessore	Presente
8	AIELLO BERNARDO	Assessore	Presente

Nel rispetto delle disposizioni emergenziali epidemiologiche dirette a contrastare e contenere la diffusione del Covid 19, (art. 73 DL n. 18/2020 convertito in L. n.27/2020 e decreto sindacale n.59 del 12.11.2020 prot. n.090465), la presente seduta di Giunta si svolge in videoconferenza, in modo riscontrato di cui fa fede il presente verbale.

Assiste alla seduta Il Segretario Generale Franco Andrea Barbera.

Componenti presenti n. 7

Il Sindaco, riconosciuta la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2021-2023
E DOTAZIONE ORGANICA**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e

- delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO:

- che condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che il [D.L. n. 4 del 2019](#), convertito con modificazioni dalla [L. 28 marzo 2019, n. 26](#), ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: cfr. art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. fino al 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;
- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', [art. 3, D.L. n. 90 del 2014](#) e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.
- che i dirigenti hanno attestato, ai sensi dell'art. 33 del dlgs 165/2001 e smi l'inesistenza di eccedenze di personale.

VISTO il DPCM 8 maggio 2018 *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicato sulla GU n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi **dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019**, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. comma 557 della Legge n. 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti,

RISCONTRATO che è intervenuto nel corso dell'anno 2020 un radicale cambiamento a seguito dell'introduzione dei nuovi criteri sanciti dal **DM 17 marzo 2020 pubblicato in GU 27 aprile 2020** in attuazione dell'art. **33, comma 2 del D.L. 34/2019**, per individuare l'ammontare delle risorse che consentano una sostenibilità finanziaria della spesa, con abbandono del riferimento

esclusivo alla spesa del personale storicizzata, sostituito con nuovi parametri che valorizzano anche le entrate correnti. Per quanto concerne la decorrenza delle nuove regole, il legislatore ha attribuito il potere di individuarne la relativa data, attraverso la sua indicazione da parte di un decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, adottato 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. I nuovi criteri sono entrati in vigore il **20 aprile 2020**.

In sintesi, con il D.L. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

RILEVATO che in data 8/6/2020 è stata resa nota la circolare esplicativa a cura del DFP relativa al DM sopracitato.

RILEVATO che sono successivamente intervenute diverse deliberazioni delle Corti dei Conti di interpretazioni del quadro normativo delineato in precedenza, ex multis (Sez. reg. Lombardia pareri n. 74, 93, 98, 109 e 125 del 2020, n. 24 del 2021, Sez. reg. Veneto n. 15/2021, Sez. reg. Emilia-Romagna pareri n. 32/2020 e n. 55/2020), che hanno evidenziato come la nuova disciplina, rapportando la consistenza della spesa per il personale all'ammontare delle entrate correnti (dal quale va sottratto l'importo del FCDE stanziato nel bilancio di previsione), consente di individuare, per ogni comune ed in considerazione della fascia demografica di appartenenza, la spesa di personale finanziariamente sostenibile.

PRESO ATTO che la situazione del Comune di Cinisello Balsamo è la seguente, vedi **ALLEGATO A** per il dettaglio:

- spese del personale consuntivo anno 2019: euro **19.022.229,20** (in forte riduzione rispetto ai 19.576.331,47 registrati nel 2018)
- media delle entrate correnti 2017/2018/2019 ridotte FCDE 2019: **57.740.447,26** (anch'esso in riduzione rispetto al parametro registrato nel periodo 2016/2017/2018 che era pari a 60.197.338,34)
- Rapporto in percentuale: **32,94%**

PRESO ATTO che l'ente si trova pertanto nella condizione di cui all'art 6 comma 1 e 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore superiore alla soglia del 31,60% prevista per la propria fascia demografica:

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto all'art. 6 comma 1 e 2 del citato DM 17 marzo 2020.

La capacità assunzionale del Comune di Cinisello Balsamo per il 2021, calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni intervenute nel corso del 2020 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2020/2022, e di quelle avvenute o previste nel 2021 (comprese

le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a oneri riflessi escluso Irap) è la seguente (per il dettaglio vedi **ALLEGATO B**):

- capacità determinata dalle cessazioni anno 2020 non conteggiate nel precedente piano in quanto allora imprevedibili (100% spesa): euro **151.208,03**
- capacità determinata dalle cessazioni anno 2021 già avvenute (100% spesa): euro **224.090,48**
- capacità determinata dalle cessazioni anno 2021 previste (100% spesa): euro **325.086,90**
- **TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021: 700.385,42**

L'ente anche a fronte delle proposte della dirigenza, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per l'anno 2021, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime è analizzato nell'**ALLEGATO C** e la conseguente modifica della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nell'**ALLEGATO D**, approvata con deliberazione n. 105 del 02/07/2020.

Sintesi Piano assunzionale in termini di costi: **675.307,19**

% utilizzo del turn over: **96,42%** al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM citato

Infatti, grazie all'aumento delle entrate, previste a partire dal 2021, il piano risulta sostenibile attestando il rapporto percentuale tra spese del personale anno 2021 e entrate 2021 – FCDE 2021 al seguente valore, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore (**ALLEGATO A BIS**):

Rapporto in percentuale: **30,86%**

L'ente avrebbe voluto procedere all'esecuzione del piano assunzionale descritto in precedenza nella prima parte dell'anno, tuttavia il perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid 19, proclamata il 31 gennaio 2020 e tutt'ora in corso, ha comprensibilmente ed inevitabilmente ritardato anche nel 2021 l'attività di programmazione dell'ente.

Pertanto le assunzioni previste nel presente piano non potranno che avvenire nella seconda metà del 2021, per la maggior parte tra giugno e dicembre, e di conseguenza il costo a bilancio sul 2021 sarà più basso attestandosi ad euro **19.133.209,00** mentre il costo a regime per gli anni 2022 e 2023 sarà pari ad euro **19.325.209,00**; tale valore appare comunque più basso del limite di spesa del DM 17 marzo 2020, calcolato in percentuale come da tabella allegato A, al fine di conseguire, entro il 2025, l'obiettivo previsto dalla norma.

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi **ALLEGATO E**) e smi e con il Bilancio di previsione 2021, 2022 e 2023.

Si segnala inoltre che il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro **438.884,72 (ALLEGATO F)**; si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, di dare mandato agli uffici competenti per procedere a fronte di esigenze temporanee, urgenti o imprevedibili.

Il limite di cui all'art. 9 della legge 122/2010 per il nostro ente è rispettato.

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2021 – 2022 - 2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

- **ANNO 2021 - TEMPO INDETERMINATO**

piano come da allegato C parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- **ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO**

In vigore dell'attuale normativa;

Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.

Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

- **ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO**

In vigore dell'attuale normativa;

Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.

Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

VISTO che il sopra riportato Piano dei Fabbisogni di personale relativo agli anni 2021- 2022- 2023 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, con il verbale n. 9 del 01/04/2021;

VISTI gli allegati pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, T.U.E.L. 267 del 18/8/2000

Ad unanimità di voti favorevoli:

DELIBERA

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

1. Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021/2023 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:

- **ANNO 2021 - TEMPO INDETERMINATO**

piano come da allegato C parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- **ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO**

Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.

Non si prevedono nuove assunzioni;

- **ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO**

Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.

Non si prevedono nuove assunzioni;

2. Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra sia compatibile con i vigenti vincoli di Legge con riferimento sia ai nuovi criteri sanciti dall'art. **33, comma 2 del D.L. 34/2019**, in tema di contenimento della spesa di personale, come di evince dall'allegato "A", sia ai criteri consolidati di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 e smi come si evince dall'allegato "E";
3. Di approvare il calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2021/2023 che si allega alla presente delibera sotto la lettera "B" per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che, ai sensi della normativa vigente per il triennio 2021/2023 la capacità assunzionale di ogni anno è il 100% delle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso e che, per il 2021, l'ente intende utilizzare il 96,42% di tale capacità, come da allegato "C", al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM 17 marzo 2020, poiché il rapporto per il 2021 si attesta al **30,86%** contro un limite del **32,94%**;
4. Di allegare, sotto la lettera "D" la "dotazione organica" aggiornata alla data odierna, prendendo contestualmente atto che non vi sono eccedenze di personale;
5. Di stabilire che il presente provvedimento sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al Bilancio di Previsione 2021/2023;
6. Di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui all'allegato "F" e di confermare l'autorizzazione al competente dirigente a procedere, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, alle sostituzioni temporanee del personale degli Asili Nido, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente;
7. Di dare atto altresì che la presente determinazione di fabbisogno personale è adottata con il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;
8. Di dare infine atto che la presente deliberazione è stata trasmessa alle parti sindacali, quale informazione preventiva.

Successivamente ad unanimità di voti favorevoli:

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

Il Sindaco Giacomo Ghilardi

Il Segretario Generale Franco Andrea Barbera

