



# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

Città Metropolitana di Milano

Via Martiri della Liberazione n. 11 – Pozzuolo Martesana

C.F.e P.IVA:095711970962-Codice Ministeriale: 1030496050

Comuni di Bellinzago Lombardo – Liscate - Pozzuolo Martesana – Truccazzano

**ORIGINALE**

**Numero: 18**

**Data 24-02-2022**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2022, 2023 E 2024. APPROVAZIONE RELATIVO PIANO OCCUPAZIONALE**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

L'anno **duemilaventidue**, il giorno ventiquattro del mese di febbraio alle ore 17:30 mediante adunanza in videoconferenza.

Viste le deliberazioni della Giunta Unione n. 27 e n. 28, del 10 marzo 2020 e del 15 marzo 2020 con le quali sono state disciplinate le modalità di funzionamento della Giunta Unione in videoconferenza.

Richiamata la normativa vigente recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabile su tutto il territorio nazionale fino alla data di cessazione dello stato di emergenza.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa sono stati oggi convocati a seduta in videoconferenza i componenti la Giunta dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana.

Eseguito l'appello, risultano:

<b>Comelli Angela</b>	<b>Presente</b>	<b>Presidente</b>
<b>Fucci Lorenzo</b>	<b>Presente</b>	<b>Vice Presidente</b>
<b>De Gregorio Franco</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
<b>Lusetti Silvio Giuseppe Maria</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
<b>Belloni Barbara</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>

<b>Caterina Angelo Maria</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
<b>Cagni Felice</b>	<b>Assente</b>	<b>Assessore</b>
<b>Margarito Melania</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>

Partecipa all'adunanza collegato mediante la medesima piattaforma in videoconferenza, con le funzioni di cui all'art. 97 del D.Lgs. 267/2000 la **Dott.ssa MARIA VALERIA SAITA VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE**, e provvede alla redazione del presente verbale.

Il Signor Sindaco **Angela Comelli** nella sua veste di **Presidente**, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare in merito all'oggetto sopra indicato, compreso nell'ordine del giorno dell'odierna adunanza in videoconferenza.

# LA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

**Su proposta del Presidente dell'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana;**

**PREMESSO:**

- a) che i Comuni aderenti all'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' hanno approvato l'Atto costitutivo e lo Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' con le seguenti deliberazioni consiliari:
  - n. 20 in data 11 aprile 2016 Comune di Truccazzano;
  - n. 18 in data 12 aprile 2016 Comune di Liscate;
  - n. 10 in data 14 aprile 2016 Comune di Pozzuolo Martesana;
  - n. 9 in data 18 aprile 2016 Comune di Bellinzago Lombardo;
- b) che copia dello Statuto è stata pubblicata sul BURL, Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia, n. 19 in data 11 maggio 2016;
- c) che, infine, i Sindaci dei Comuni fondatori hanno stipulato l'Atto costitutivo dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' in data 16 giugno 2016.

**VISTO** il Titolo IV dello Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' ad oggetto *Uffici e personale*, che disciplina l'organizzazione degli uffici, la gestione, lo stato giuridico e il trattamento economico del personale.

**VISTO** il comma 2 dell'art. 34 dello Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' ad oggetto *Organizzazione degli uffici e del personale*, il quale stabilisce che l'Unione, mediante appositi atti deliberativi, disciplina:

- a) la dotazione organica del personale, qualora ritenga di dotarsi di personale proprio;
- b) l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

**VISTO** il regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana", approvato con Delibera di Giunta dell'Unione N. 10 del 17 ottobre 2016 e modificato con Delibera di Giunta Unione N. 79 del 15 novembre 2017.

**VERIFICATO** che le normative in materia destinate e valide per gli enti locali quali i Comuni sono totalmente applicabili agli organi dell'Unione di Comuni, in quanto esso stesso Ente Locale così definito all'art. 32 del TUEL, D.Lgs. 267/2000, Testo Unico degli Enti Locali.

**CONSIDERATO** che con deliberazione n. 9 del 29 settembre 2016 il Consiglio dell'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana" ha accettato il conferimento all'Unione di tutte le funzioni comunali il cui trasferimento era stato precedentemente deliberato dai Consigli Comunali dei Comuni costituenti l'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana".

**ATTESO** che a seguito della stipula della convenzione per il conferimento delle funzioni di cui sopra, come previsto dall'art. 5, con decorrenza 01/11/2016 i Comuni hanno trasferito all'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana" tutto il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, così come disciplinato dall'Accordo Sindacale sottoscritto in data 15/09/2016 ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 47 della Legge 428/1999, per effetto di trasferimento di

attività e precisamente delle funzioni fondamentali di cui al D.L. 95/2012, con conseguente riorganizzazione dell'Ente.

**RICHIAMATO** D. Lgs. 23/06/2011 n. 118, come emendato dal D. Lgs. 10/08/2014 n. 126, il quale prevede al punto 4.2 dell'allegato n. 4/1 al citato D. Lgs. n. 118/2011, tra gli strumenti della programmazione degli enti locali, il Documento unico di programmazione (DUP) che è quindi considerato *nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione*", da presentare, ai sensi dell'art. 170 del Tuel, al Consiglio, entro il 31 luglio di ciascun anno e l'eventuale nota di aggiornamento del DUP da presentare al Consiglio entro il 15 novembre di ogni anno.

**CONSIDERATO CHE:**

- l'attività di programmazione triennale del fabbisogno di personale costituisce un preciso obbligo a carico degli enti locali e deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, in osservanza al dettato dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 recante il testo unico degli enti locali;
- il legislatore ha riservato, nella predisposizione del DUP, particolare attenzione alla programmazione del personale sia nella sezione strategica che in quella operativa;
- in particolare, nell'ambito della sezione strategica, al punto 8.1 dell'allegato 4.1 al D. Lgs. n. 118/2011, è inserita anche l'analisi della disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni ed alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa;
- parimenti il successivo punto 8.2 lett. j) prescrive espressamente, nella redazione della sezione operativa, l'indicazione della programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale ed annuale;
- quindi, nel DUP devono essere declinati i fabbisogni di personale e indicate le eventuali risorse variabili da destinare alla contrattazione di secondo livello, in quanto la programmazione strategico-operativa del prossimo triennio non può prescindere dalla politica assunzionale e retributiva dell'ente, da coordinare con l'armonizzazione contabile.

**ATTESO:**

che il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2022 - 2024 è stato portato all'esame e approvazione degli Organi competenti con le seguenti deliberazioni:

- deliberazione di Giunta dell'Unione Adda Martesana n. 78 del 22/07/2021, avente ad oggetto: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato (Dups) per il triennio 2022-2024;
- deliberazione di Consiglio dell'Unione Adda Martesana n. 16 del 28/07/2021, avente ad oggetto: "Presentazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato (Dups) per il periodo 2022-2024;
- deliberazione di Consiglio dell'Unione Adda Martesana n. 26 del 30/11/2021, avente ad oggetto: Approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato (Dups) per il triennio 2022-2024;

**RITENUTO** che la struttura organizzativa dell'Ente deve essere costantemente adeguata al fine di poter conseguire gli obiettivi programmatici ed operativi contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP, approvato dal Consiglio Comunale) e di poter rispondere concretamente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del territorio di competenza, oltreché adempiere alle proprie finalità generali;

**RILEVATA** la competenza della Giunta Comunale in materia di fabbisogni di personale ai sensi del combinato disposto degli artt. 42, 48 e 91 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali” e s.m.i.;

**ATTESO INOLTRE 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. 6 del d.lgs. 165/2001 così come novellato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 e s.m.i prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell’organigramma;
- l’art. 89 comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce 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;

**CONSIDERATO** quanto disposto dall’art. 1, comma 1, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i. (cosiddetto “testo unico del pubblico impiego”), ossia che l’organizzazione degli uffici ed i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze della Pubblica Amministrazione sono finalizzati ad accrescere l’efficienza, razionalizzare il costo del lavoro contenendo la spesa per il personale, nonché realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane;

**CONSIDERATO altresì** che l’iniziativa spetta ai dirigenti ai sensi dell’art. 16, comma 1, lettera a-bis, D.Lgs. n. 165/2001, nel caso in cui nell’organizzazione non fossero presenti i dirigenti, tale compito spetti comunque ai Responsabili apicali. Il piano è poi sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);

**RICHIAMATE PERTANTO** le seguenti disposizioni normative:

- la Legge 27/12/2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i., all’art. 1, commi 557 (la cui lettera “a” è stata abrogata dall’art. 16 del decreto legge 24/06/2016, n. 113, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 07/08/2016, n. 160, eliminando così l’obbligo di riduzione della spesa per il personale rispetto al complesso delle spese correnti), 557-bis, 557-ter, 557-quater, i quali stabiliscono le modalità per la riduzione della spesa per il personale e i divieti in caso di mancato rispetto di quanto stabilito;
- la Legge 12/03/1999, n. 68 e s.m.i. (che ha abrogato la precedente Legge 02/04/1968, n. 482), il cui art. 3 dispone che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili secondo i criteri individuati dalla stessa Legge;
- decreto legge 31/05/2010, n. 78 (misure urgenti per la finanza pubblica), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122;
- decreto legge 31/08/2013, n. 101 (razionalizzazione PA), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/10/2013, n. 125;
- Legge 27/12/2013, n. 147 (Legge di Stabilità 2014);
- Legge 07/04/2014, n.56 (c.d. “decreto Delrio”);

- decreto legge 24/06/2014, n. 90 (semplificazione e trasparenza amministrativa), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114;
- Legge 23/12/2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015);
- decreto legge 31/12/2014, n. 192 (c.d. “decreto milleproroghe”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27/02/2015, n. 11;
- decreto legge 19/06/2015, n. 78 (c.d. “decreto enti locali”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 06/08/2015, n. 125;
- DPCM del 26/06/2015 ad oggetto “Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale”, pubblicato in GURI - Serie Generale n. 216 del 17/09/2015;
- DPCM del 14/09/2015 inerente i criteri per la mobilità del personale in soprannumero degli enti di area vasta, pubblicato in GURI - Serie Generale n. 227 del 30/09/2015;
- Legge 07/08/2015, n. 124 (c.d. “Legge Madia”);
- Legge 28/12/2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016);
- decreto legge 30/12/2015, n. 210 (c.d. “decreto milleproroghe”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 25/02/2016, n. 21;
- art. 113 del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50 (c.d. “Codice dei contratti”);
- decreto legge 24/06/2016, n. 113 (c.d. “decreto enti locali”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 7/08/2016, n. 160;
- Legge 11/12/2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017);
- decreto legge 30/12/2016, n. 244 (c.d. “decreto milleproroghe”) convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27/02/2017, n. 19;
- decreto legge 24/04/2017, n. 50 (c.d. “manovra correttiva”);
- D.Lgs. 25/05/2017, n. 75;
- Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 19 Giugno 2019, n. 56,
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”;

**RICHIAMATO ALTRESI’** l’art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113 che ha introdotto il “Piano Integrato di attività e Organizzazione – PIAO”, il quale testualmente recita:”

- Art. 6 commi:

*1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

a) *(omissis...)*

b) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

c) *(omissis...)*

5. Entro centoventi giorni (31 marzo 2022) dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

(omissis)

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, adotta un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) Articolo 10, comma 5, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150;
- b) Articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124
- c) Articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'art. 19 c. 5 lett. b) del D.L. 24.6.2014 n. 90, conv. con modifi. dalla L. 11.08.2014 n. 114

(omissis)

#### **ATTESO:**

- che il PIAO prevede un'apposita sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.
- che al comma 5 del citato articolo 6, è stabilito che entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del D.L. con specifici decreti vengono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti, ed altresì, al comma 6, che entro il medesimo termine, è prevista l'adozione un piano tipo, quale supporto alle amministrazioni ad affrontare tale nuovo strumento programmatico
- che, ad oggi, non sono ancora chiariti contenuti e tempi di applicazione che verranno rese note nelle prossime Linee Guida ancora non pubblicate.

#### **RICHIAMATI INFINE':**

- il decreto legge 30/04/2019, n. 34, in particolare l'art. 33 c. 3 (cosiddetto "decreto crescita", convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28/06/2019, n. 58)
- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni;
- la circolare del Ministero dell'interno dell'8.6.2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

#### **ATTESO che:**

- l'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, e il decreto interministeriale attuativo del 17 marzo 2020, sopra citati, hanno rivoluzionato la disciplina delle facoltà assunzionali dei Comuni, basate non più sul criterio del turn over, bensì su un sistema maggiormente flessibile, fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.
- dopo mesi di dubbi interpretativi, la Corte dei Conti, è intervenuta con la Deliberazione n. 4/sezaut/2021/gmig, del 31 marzo 2021, chiarendo definitivamente che le Unioni di Comuni non applicano il DM 17 Marzo 2020.
- pertanto le facoltà di assunzione delle Unioni dei Comuni, quindi, restano disciplinate dall'art. 1, c. 229 della 28.12.15, n. 208, che costituisce norma speciale, e che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.
- come conseguenza dovuta alla differente normativa applicata (tra Unioni e Comuni), tra le altre cose, è risultato che le mobilità di personale a tempo indeterminato in entrata, ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, da Comuni (ad esempio) a Unioni, non sono più neutrali.

- sul tema è altresì intervenuta recentemente la Ragioneria generale dello Sato, con Parere n. 254041 del 24 settembre 2021, che testualmente recita “...nel caso in cui le Unioni di Comuni acquisiscano personale in mobilità dai Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa fondata sul nuovo criterio della sostenibilità finanziaria, le stesse non potranno considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali...”

-pertanto un'Unione per poter assumere in mobilità un dipendente a tempo indeterminato da un Comune o comunque da un Ente senza limitazioni alle assunzioni, deve avere a disposizione capacità assunzionale.

-le mobilità in uscita dalle Unioni però non generano capacità assunzionale; solo le cessazioni derivanti da dimissioni (es: pensionamenti o dimissioni per vincita di concorsi presso altri Enti) generano capacità assunzionale.

#### **DATO ATTO quindi:**

- che l'art. 33 c. 3 del decreto legge 30/04/2019, n. 34 e il D.M. 17 marzo 2020 sono esplicitamente riferiti ai Comuni;

- che le Unioni hanno ancora vigente l'art. 1 comma 229 della legge 208/2015 che afferma che esiste per questi enti un turn-over del 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.

#### **RICHIAMATI ALTRESI' i principali interventi interpretativi:**

- Circolare n. 2/2015 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione inerente la soppressione del trattenimento in servizio e la modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezioni Riunite in sede di controllo n. 27/2011, inerente alcuni aspetti relativi al calcolo della spesa di personale, compresa la metodologia per il raffronto della spesa di personale con il complesso delle spese correnti;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 27/2014, inerente il contenimento della spesa complessiva di personale e la programmazione delle assunzioni nel triennio successivo;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna n. 172/2014, inerente al consolidamento della spesa di personale delle società partecipate;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per il Lazio n. 104/2015, inerenti al computo della spesa di personale in convenzione;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 2/2015, inerente all'applicazione delle limitazioni riguardanti il lavoro flessibile;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 28/2015, inerente alla modalità di calcolo dei “resti” del triennio precedente ai fini della capacità assunzionale;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 16/2016, inerente al contenimento della spesa di personale (su questo punto, l'esposizione della Corte è stata parzialmente superata con l'entrata in vigore del decreto legge 24/06/2016, n. 113) e il calcolo della spesa delle risorse umane nell'ambito dell'armonizzazione contabile introdotta dal D.Lgs. 23/06/2011, n. 118 e s.m.i.;

- Deliberazione n. 116/2018, della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 6/2018, con la quale si chiarisce che gli incentivi per le funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

- Deliberazione Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, n. 111/2018/PAR con la quale ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP). Nello specifico è stato chiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro



per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio scorso. La Corte conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il "tetto" dell'anno 2008.

- Deliberazione Corte dei Conti sezione autonomie, n. 4/sezaut/2021/gmig, del 31 marzo 2021, che chiarisce definitivamente che le Unioni di Comuni non applicano il DM 17 Marzo 2020.

**ATTESO** che:

- quanto introdotto dal sopra citato decreto legislativo n. 75 del 2017 è finalizzato a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

- la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

**CONSIDERATO** altresì che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

**ATTESO** che il succitato Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ha stabilito:

-il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica"; il piano triennale dei fabbisogni infatti deve essere 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; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 –spesa media triennio 2011/2013

– e 562 –spesa anno 2008-della L. n. 296/2006). Nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente. Nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.); la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata). La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

- rispetto dei vincoli finanziari: la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa normativamente previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e, per gli altri rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti, nonché dai relativi stanziamenti di bilancio.

**RICHIAMATO** l’art. 1, comma 557, 557-bis e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 “Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

**CONSIDERATO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve contenere, tra l’altro:

- modalità di reclutamento e profili professionali;
- eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell’art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell’art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001);
- eventuali progressioni di categoria ai sensi dell’art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. n. 165/2001;
- eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile;
- il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999;
- nonché dare puntualmente conto dell’eventuale applicazione dell’art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi.

**RICHIAMATI**, riguardo alla rilevazione di soprannumero od eccedenze di personale, i seguenti riferimenti normativi:

- l'art. 6 comma 4 bis del D. Lgs. 165/2001 che testualmente recita: *“il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competente dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti”*;
- la legge di stabilità 2012 (art. 16 legge 183/2011) che **impone l'obbligo di rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello eccedente** e vincola la possibilità di poter procedere ad assunzioni di personale alla effettuazione di tale adempimento che, peraltro, in violazione, è sanzionato determinando la nullità degli atti adottati.
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, che dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*.

**CONSIDERATO ALTRESI'** che per poter procedere ad effettuare assunzioni di personale occorre rispettare i seguenti tre vincoli:

- 1) Assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. (Art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27/12/2006, n. 296 s.m.i. (Legge Finanziaria 2007);
- 2) Possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con qualifica non dirigenziale nel rispetto dei limiti imposti dalle c.d. “capacità assunzionali” dell'Ente;
- 3) Possibilità di effettuare assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile (tempo determinato, convenzioni, co.co.co., ecc...) nel rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009 (tale limite diminuisce al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 nel caso in cui l'Ente non rispetti il 1° vincolo sopra citato)

**RITENUTO**, a questo punto, di verificare le proprie disponibilità con riferimento ai tre vincoli sopra-citati;

## **1 - SPESA DI PERSONALE**

### **PRESO ATTO**

- che le Unioni devono rispettare il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 (spesa 2008);
- che la presente Unione è stata costituita nell'anno 2016;
- che a questa Unione mancherebbe dunque il parametro di riferimento (spesa 2008) ;
- che i Comuni costituenti l'Unione sono 4 di cui 2 soggetti ad obbligo associativo e 2 no;
- tutti e 4 i Comuni costituenti erano soggetti al patto di stabilità e al rispetto dei vincoli di spesa di personale di cui all' Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall'14, comma 7, DL 78/2010;
- con deliberazione n. 9 del 29 settembre 2016 il Consiglio dell'Unione di Comuni Lombarda *“Adda Martesana”* ha accettato il conferimento all'Unione di tutte le funzioni comunali il cui trasferimento era stato precedentemente deliberato dai Consigli Comunali dei Comuni costituenti l'Unione;
- che a seguito della stipula della convenzione per il conferimento delle funzioni di cui sopra, come previsto dall'art. 5, con decorrenza 01/11/2016 i Comuni hanno trasferito all'Unione di Comuni

Lombarda "Adda Martesana" tutto il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 47 della Legge 428/1999, per effetto di trasferimento di attività e precisamente delle funzioni fondamentali di cui al D.L. 95/2012, con conseguente riorganizzazione dell'Ente;

- che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti;

- che l'Unione, in assenza del parametro previsto dal comma 562, può soltanto replicare la spesa del personale dei comuni partecipanti e che ha come limite quello rappresentato dalla somma della media sostenuta dagli enti nel triennio 2011/2013

- che la spesa precedentemente sostenuta, da considerare ai fini del rispetto del suddetto limite, è quella rappresentata dalla somma della media relativa alla spesa per il personale sostenuta dai singoli comuni nel triennio 2011-2013

**ATTESO** che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

**CONSIDERATO** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.408.700,80 determinata dalla sommatoria del valore medio del triennio 2011, 2012 e 2013 che ogni singolo Comune aderente all' Unione deve rispettare:

**SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI  
ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA legge 296/2006**

COMUNE DI LISCATE	COMUNE DI BELLINZAGO L.	COMUNE DI POZZUOLO M.	COMUNE DI TRUCCAZZANO
€ 863.164,07	€ 749.166,68	€ 1.028.210,67	€ 768.159,18

**DATO ATTO** che nel totale della spesa di cui sopra, è necessario scorporare:

- Costo del Segretario sostenuto dai Comuni di Bellinzago Lombarda, Liscate e Pozzuolo Martesana, stimato in Euro 130.000,00
- Costo del Segretario sostenuto dal Comune di Truccazzano stimato in Euro 50.000,00
- Costo dell'art. 110 c. 1 sostenuto a suo tempo dal Comune di Pozzuolo Martesana di Euro 70.558,00.

in quanto restano a carico dei Comuni medesimi.

**ATTESO** pertanto la spesa complessiva utile ai fini della **determinazione del limite di spesa è pari a € 3.158.142,60 (spesa potenziale massima);**

**CONSIDERATO** che la previsione della spesa di personale stimata risulta essere:

- per l'anno 2022 di **Euro 3.102.381,12 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio, comprensiva:

- delle nuove assunzioni di personale (Euro **350.356,88**);

- dell'eventuale copertura del costo per il ritorno a tempo pieno dei dipendenti attualmente a tempo parziale, ma assunti a tempo pieno, in conformità al Decreto 08/5/2018, per Euro 9.442,00 così calcolata:

costo a part-time

dipendente	CATEGORIA	% p.t.	RETRIBUZIONE	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE	
collaboratore professionale	16-B4	63,89	12.358,45	3.297,24	1.050,47	16.706,16	19.343,33
			<b>12.358,45</b>	<b>3.297,24</b>	<b>1.050,47</b>	<b>16.706,16</b>	<b>19.343,33</b>

Costo in caso di rientro a tempo pieno

dipendente	CATEGORIA	TEMPO PIENO	RETRIBUZIONE	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE	
collaboratore professionale	16-B4	100	19.343,33	5.160,80	1.644,18	26.148,31	19.343,33
			<b>19.343,33</b>	<b>5.160,80</b>	<b>1.644,18</b>	<b>26.148,31</b>	<b>19.343,33</b>

<b>DIFFERENZA COSTO</b>	<b>9.442,16</b>
-------------------------	-----------------

- della spesa per il lavoro flessibile (euro 36.000,00 c. 557 ed euro 33.004,00 tempo determinato per sostituzione maternità);

Restano ESCLUSE dal tetto di spesa di cui sopra le nuove assunzioni obbligatorie già avviate destinate alle categorie protette (la cui spesa ammonta Euro 63.173,42)

-per l'anno 2023 di **Euro 3.027.496,60 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio

per l'anno 2024 di **Euro 3.016.635,55 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio

## **2) - RESTI ASSUNZIONALI**

**VISTO** l'art. 3, comma 5. Del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014 e s.m.i., il quale prevede:

- che a partire dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- che, a decorrere nell'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residuo ancora disponibili della quote percentuale della facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte di Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

### **CONSIDERATO:**

- che sempre ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, è consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a **cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

- che per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia municipale, i Comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica,

nell'anno 2019, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio; le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale (art. 35-bis del D.L. n. 113/2018, introdotto con la Legge di conversione n. 132/2018).

- che i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3, comma 6, D.L. 90/2014).

- che per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, rimangono ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, L. n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente (“pareggio di bilancio” per il 2018 ed “equilibri di bilancio” dal 2019); viceversa, come previsto dall'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate “neutre” e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato. In merito alla mobilità volontaria, quando utilizzata in applicazione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero come propedeutica all'avvio di nuove procedure concorsuali, la Corte dei Conti della Lombardia con la delibera n. 127/2016 ha ritenuto che la stessa non possa essere considerata “neutra”, come previsto in linea generale dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, e che, pertanto, la conseguente assunzione debba incidere sui budget assunzionali dell'Ente:

- che comunque per il triennio 2019 – 2021, per velocizzare le procedure assunzionali, la mobilità propedeutica al concorso non è stata più obbligatoria (Legge 19 Giugno 2019, n. 56, art. 3, comma 8);

- che la Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019, ha previsto che, per il triennio 2019-2021, 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, 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.** Di conseguenza, nel piano dei fabbisogni di personale (per il periodo 2020-2021) è possibile prevedere nuove assunzioni già a decorrere dalla data di cessazione del personale da sostituire;

- che la deroga di cui alla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019 sopra citata, al momento dell'adozione del presente atto, non è stata prorogata.

**RICHIAMATA** la Legge 27.12.2019 n. 160 (Legge di Bilancio 2020, pubblicata in G.U. N. 304 del 30.12.2019), la quale al comma 148, art. 1, ha previsto che *"I commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono abrogati"*. Pertanto sono state abrogate le disposizioni che consentivano l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici, banditi dal 1 gennaio 2019, solamente per la copertura dei posti messi a concorso, escludendone lo scorrimento sia da parte dello stesso Ente che di altri Enti, dando pertanto la possibilità di poter scorrere le graduatorie concorsuali per la copertura di posti vacanti durante la durata della stessa.

**CONSIDERATO** che dall'anno 2020 le graduatorie hanno una durata di due anni.

**ATTESO:**

- che ai sensi dell'art. 91 comma 4 del Tuel lo scorrimento delle graduatorie è vietato per posti creati o trasformati successivamente all'indizione del concorso.

- che l'articolo 17, comma 1-bis della legge di conversione del d.l. 162/2019 prevede che «per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267»

**RICHIAMATO** il parere della Funzione Pubblica n. 46078 del 18.10.2010 con il quale viene precisato che le cessazioni devono sempre essere calcolate su 12 mesi a prescindere dalla data effettiva di fine servizio - il DPCM del 16.02.2006, attuativo dell'articolo 1, comma 198, della L. 266/2005 che prevedeva di conteggiare le cessazioni per tredici mensilità.

**VISTA** la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

**CONSIDERATO** quindi che ai fini del calcolo le cessazioni si intendono quelle derivanti da estinzioni del rapporto di lavoro riferito al personale a tempo indeterminato con esclusione delle mobilità, come precisato in via definitiva con Deliberazione n. 21/2009 della sezione autonomie della Corte dei Conti;

**VISTA** la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" (ora quinquennio) inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

**RICHIAMATA** la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 25/2017, che, in riferimento al calcolo dei resti assunzionali del triennio precedente, conclude quanto segue: *«le norme sopravvenute rilevano esclusivamente ai fini della determinazione della capacità assunzionale di competenza e non incidono sulle situazioni già definite, ancorché astrattamente, sotto un diverso, precedente, regime normativo».*

**RITENUTO** opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla ricognizione dei resti assunzionali dell'Ente;

**ESAMINATE** le cessazioni avvenute nei singoli Enti appartenenti all'Unione e nell'Unione medesima, ai fini del calcolo dei resti assunzionali, come meglio specificato nell'allegato prospetto che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DATO ATTO** delle risultanze finali alla data di adozione del presente atto

## **CAPACITA' ASSUNZIONALI DA CESSAZIONI**

**Al 31.12.2021 Euro 886.502,06**

**Cessazioni 2022 Euro 136.117,82** (comprensivo sia di quelle già avvenute nel mese di gennaio che di quelle previste nell'anno per pensionamento)

## **ASSUNZIONI**

**Al 31.12.2021 Euro 743.644,80**

**Assunzioni 2022** (a valere su capacità al 31.12.2021) **Euro 44.078,82** (avvenute nel mese di gennaio 2022)

**Totale Euro 787.723,62**

## **CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONILI**

**Euro 234.896,26**

**Di cui Decreto Sicurezza Euro 0 (zero)**

**Di cui capacità assunzionali residue relative alle cessazioni entro 31.12.2021 Euro 98.778,43**

**Di cui capacità assunzionali cessazioni 2022 Euro 136.117,82**

Le capacità assunzionali relative alle cessazioni 2022 (Euro 136.117,82), allo stato attuale, potranno essere utilizzate solo per assunzioni di personale dall'anno 2023.

Se verrà prorogata la deroga prevista dalla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019, invece, ci sarà la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

In quest'ultimo caso le capacità assunzionali derivanti da cessazioni dell'anno 2022 potranno essere utilizzate per assunzioni di personale nell'anno 2022.

## **CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI DOPO LE SOTTO ELENcate ASSUNZIONI:**

Se NON prorogata deroga prevista dalla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019

**Euro 6,08 capacità al 31.12.2021**

**Euro 136.117,82 cessazioni 2022**

Se prorogata deroga prevista dalla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019

**Euro 1.946,76**

## **3)-LAVORO FLESSIBILE**

**SPESA COMPLESSIVA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009: euro 70.786,00**

**SPESA PRESUNTA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2021:**

- art. 557 L. 311/2004
- assunzioni a tempo determinato

**Totale Euro 67.700,24**

**VISTA** la tabella di raccordo tra la dotazione organica e il limite massimo potenziale di spesa, calcolato sulla base delle indicazioni fornite dalle linee di indirizzi pubblicate in G.U. del 27/07/2018, che risulta conforme al presente piano;

**RICHIAMATO** quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

**RITENUTO** dover procedere approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale del triennio 2022 – 2024 al fine di dare avvio al procedimento di assunzione di varie figure professionali per far fronte alle esigenze funzionali dell'Ente:



## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO ANNO 2022 - 2024

Considerato che le linee di sviluppo e il Piano occupazionale relativi alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 sono riconducibili ai seguenti elementi:

### ANNO 2022:

1 - sostituzione del personale di ruolo che venga inaspettatamente a cessare nell'arco del triennio 2021-2023 per dimissioni volontarie, per passaggio alla categoria superiore, o altre motivazioni ad oggi non prevedibili, e il cui posto rientri nel piano dei fabbisogni triennale, avviando apposite selezioni pubbliche tramite mobilità tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, e/o scorrimento graduatorie concorsuali nostre o di altri Enti, e/o tramite l'indizione di bandi di concorso (fatta salva la verifica del permanere di sufficiente capacità assunzione che consenta di effettuare procedure concorsuali pubbliche);

2 - Indizione Bandi di Mobilità Volontaria per sostituzione personale cessato negli anni precedenti e nell'anno 2022;

3 - indizione di Bandi di concorso, per la sostituzione del personale cessato negli anni precedenti e nell'anno 2022, nel rispetto delle capacità assunzionali dell'Ente;

4 - stipula convenzioni con altri Enti per l'utilizzo delle loro graduatorie valide ex art. 9, L. N. 3/2003 e art. 4 del D.L. n. 101/2013;

5 - stipula convenzioni con altri Enti per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 1 comma 124 della Legge 30.12.2018 n. 145 (art. 14 del CCNL 2004);

6 - utilizzo di personale ai sensi dell' art. 1 del comma 557 della Legge 311/2004;

7 - indizione di Bandi di concorso, per personale a tempo determinato, per necessità imprevedibili ed urgenti di sostituzione di personale che viene inaspettatamente a cessare nell'anno e/o per sostituzioni di maternità;

Inoltre con la presente deliberazione si dà avvio alle procedure per l'assunzione delle seguenti figure professionali:

IPOTESI "A"					
Se prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.					
ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2020					
PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA					
cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 18	20.652,45
ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2021					
PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA					
cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE

B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 1	20.652,45
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	COLLABORATORE CAT. B3	MESSO COMUNALE	8.674,03
D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE DIR POL. LOC.	SETTORE POLIZIA LOCALE	23.980,09
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMM.VO	SETTORE DEMOGRAFICO	22.039,41

**ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2021**

**PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POL. LOC.	22.039,41

**ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2022**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE URBANISTICA	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE	22.039,41
D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI	23.980,09
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.	22.039,41
<b>TEMPO DETERMINATO</b>					
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO DETERMINATO per sostituzione personale cessato	22.039,41

**IPOSTESI "B"**

Se NON prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

**ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2020****PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 18	20.652,45

**ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2021****PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 1	20.652,45
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	COLLABORATORE CAT. B3	MESSO COMUNALE	8.674,03
D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE DIR POL. LOC.	SETTORE POLIZIA LOCALE	23.980,09
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMM.VO	SETTORE DEMOGRAFICO	22.039,41

**ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2021****PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE LL.PP. E MANUTEZIONI	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POL. LOC.	22.039,41

**ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2022****POSSIBILI SOLO PER MOBILITA' EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 DA ENTI SOGGETTI A LIMITAZIONI**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2002	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2003	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE URBANISTICA	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2004	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE	22.039,41
D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2005	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI	23.980,09

C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2006	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.	22.039,41
<b>TEMPO DETERMINATO</b>					
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO DETERMINATO per sostituzione personale cessato	22.039,41

i cui costi sono meglio dettagliati nel prospetto allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

### **ANNO 2023:**

-attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali o scorrimento graduatorie, necessarie per la sostituzione del personale cessato nell'anno 2022 e se prorogata deroga di cui alla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019 (possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità), attivazione delle procedure necessarie per la sostituzione del personale che cesserà nell'anno 2023;

### **IPOTESI "A"**

Se prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2023 SU CESSAZIONI 2023</b>				
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>				
NUM	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SETTORE ECOLOGIA AMBIENTE E DATORE LAVORO	
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.	
1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE	
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE URBANISTICA	

### **IPOTESI "B"**

Se NON prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2023 SU CESSAZIONI 2022</b>				
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>				
NUM	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE POLIZIA LOCALE	
1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE	
1	C	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE URBANISTICA	
1	C	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE	

1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.
<b>ASSUNZIONI 2023 SU CESSAZIONI 2023</b>			
<b>POSSIBILI SOLO PER MOBILITA' EX ART. 30 D.LGS 165/2001 DA ENTI SOGGETTI A LIMITAZIONI</b>			
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SETTORE ECOLOGIA AMBIENTE E DATORE LAVORO
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.
1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE URBANISTICA

Tipologie di assunzioni previste:

Procedura di mobilità ex art. 34 e 34 bis. Eventuale mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs.

165/2001. Concorso pubblico e/o scorrimento graduatoria concorsuale dell'Ente o di altri Enti.

#### **ANNO 2024:**

-attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali o scorrimento graduatorie, necessarie per la sostituzione del personale cessato nell'anno 2022 e se prorogata deroga di cui alla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019 (possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità), attivazione delle procedure necessarie per la sostituzione del personale che cesserà nell'anno 2023;

#### **IPOTESI "A"**

Se prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2024 su cessazioni 2024</b>			
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>			
NUM	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE
1	B	COLLABORATORE PROFESSIONALE	SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE SOCIALE

#### **IPOTESI "B"**

Se NON prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2024 SU CESSAZIONI 2023</b>			
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>			
NUM	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SETTORE ECOLOGIA AMBIENTE E DATORE LAVORO
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.

1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE URBANISTICA
<b>ASSUNZIONI 2024 SU CESSAZIONI 2024</b>			
<b>POSSIBILI SOLO PER MOBILITA' EX ART. 30 D.LGS 165/2001 DA ENTI SOGGETTI A LIMITAZIONI</b>			
<b>NUM</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>SETTORE</b>
1	B	COLLABORATORE PROFESSIONALE	SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE SOCIALE

Tipologie di assunzioni previste:

Procedura di mobilità ex art. 34 e 34bis. Eventuale mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.

Concorso pubblico e/o scorrimento graduatoria concorsuale dell'Ente o di altri Enti.

**RICHIAMATI** inoltre l'art. 15 c. 2 del CCNL 2016 – 2018, e l'art. 8 comma 3 del vigente Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle posizioni organizzative di categoria D e C

**ATTESO** che occorre individuare la percentuale da destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, che non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento

**RITENUTO** pertanto di fissare la percentuale, per l'anno 2022, nel 23,08% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;

**CONSIDERATO** altresì che le presenti assunzioni rispettano i limiti e le capacità assunzionali dell'Ente, come da prospetto di verifica della Dotazione organica finanziaria potenziale dell'Ente, agli atti;

**CONSIDERATO** infine che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4";

#### **CONFERMATO:**

- 1)- che non vi è presenza di personale e/o di dirigenti extra-dotazione organica;
- 2)- che, con riferimento ai diversi servizi dell'Ente, né nell'ambito delle conferenze dei Responsabili di Settore sin qui tenute, né in altri documenti o circostanze, non sono state individuate e/o segnalate eccedenze di personale e che, quindi, nell'anno 2022:
  - a)- non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
  - b)- non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
  - e che l'Ente non deve pertanto avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
  - e che provvederà all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica di copia della presente deliberazione, informando i soggetti sindacali dell'esito della ricognizione effettuata;

#### **PRESO ATTO CHE:**

- 1) la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 - 2024;
- 2) che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:
  - art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001,
  - art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
  - art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
  - art. 1, comma 557, e comma 557-*quater* della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
  - art. 10, comma 5, del d. lgs.150/2009, adozione del piano delle performance, in fase di svolgimento;
  - art. 27, comma 2, lett. c), del d.l 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti.

**EFFETTUATE** tutte le verifiche necessarie all'attivazione di nuove procedure di assunzione di personale, ovvero:

- che l'adozione degli atti di cui sopra, è condizione indispensabile per procedere all'assunzione di personale;
- i Comune di Bellinzago Lombardo, Liscate, Pozzuolo Martesana e Truccazzano hanno rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2018;
- che l'Unione di Comuni non era sottoposta alle regole sul Pareggio di Bilancio per l'anno 2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dai conteggi agli atti;
- questo ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con la presente deliberazione;
- che i Comuni di Pozzuolo e Truccazzano, obbligati all'approvazione del bilancio consolidato hanno regolarmente adempiuto all'obbligo;
- che è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2020-2022 ai sensi dell'art. 48 del d. Lgs. N. 198/2006, e nominato comitato unico di garanzia (CUG)";
- che l'ente e i Comuni costituenti l'Unione hanno rispettato nel 2020 il tetto di spesa del personale fissato (media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della legge 296/2006);
- che l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;
- che l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del Bilancio di previsione 2021/2023 e del consuntivo 2020, nonché ha trasmesso i dati relativi a tali atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi del D.L. n. 113/2016 (BDAP);

**ATTESO** che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

#### **RICHIAMATI**

- il D. L.gs n. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;
- il vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
- il Decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni;
- il Decreto legislativo 75/2017
- il D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010
- la legge 183/2010 (collegato al lavoro)

- il vigente CCNL del comparto Funzioni Locali
- il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”;
- Legge 19 Giugno 2019, n. 56,
- decreto legge 30/04/2019, n. 34, in particolare l’art. 33 c. 3 (cosiddetto “decreto crescita”, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28/06/2019, n. 58)

**VISTO** il vigente Statuto dell’Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana;

**ACQUISITI**, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-*bis*, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane, per quanto attiene la regolarità tecnica e la correttezza dell’azione amministrativa;
- il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane, in ordine alla regolarità contabile, in relazione ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico e finanziaria o sul patrimonio dell’ente;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese

## **D E L I B E R A**

- 1) **DI APPROVARE** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- 2) **DI DARE ATTO** che il presente “Piano triennale dei fabbisogni di personale” per il periodo 2022, 2023 e 2024 è coerente con il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2022, 2023, 2024;
- 3) **DI DARE ATTO** che l’analisi costi/benefici finalizzata alla realizzazione del presente Piano dei fabbisogni di personale è stata condotta con l’intento di contenere la spesa per il personale e di evitare il sovradimensionamento del numero di dipendenti, consentendo contestualmente un armonico andamento dell’organizzazione dei processi gestionali con i profili professionali presenti;
- 4) **DI PRENDERE ATTO** delle assunzioni in corso ai fini del rispetto di quanto previsto dalla Legge 12/03/1999, n. 68 e s.m.i., in materia di assunzione obbligatoria dei lavoratori disabili;
- 5) **DI APPROVARE** in coerenza con le finalità (indicate all’art. 1, comma 1, D.Lgs. 30/03/2001, n.165 e s.m.i.) di accrescimento dell’efficienza, razionalizzazione del costo del lavoro con contenimento della spesa per il personale nonché realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022, 2023 e 2024 così come risultante dal presente atto e i cui conteggi sono agli atti dell’Ente, prevedendo:

Considerato che le linee di sviluppo e il Piano occupazionale relativi alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 / 2024 sono riconducibili ai seguenti elementi:

**ANNO 2022:**



1 - sostituzione del personale di ruolo che venga inaspettatamente a cessare nell'arco del triennio 2021-2023 per dimissioni volontarie, per passaggio alla categoria superiore, o altre motivazioni ad oggi non prevedibili, e il cui posto rientri nel piano dei fabbisogni triennale, avviando apposite selezioni pubbliche tramite mobilità tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, e/o scorrimento graduatorie concorsuali nostre o di altri Enti, e/o tramite l'indizione di bandi di concorso (fatta salva la verifica del permanere di sufficiente capacità assunzione che consenta di effettuare procedure concorsuali pubbliche);

2 - Indizione Bandi di Mobilità Volontaria per sostituzione personale cessato negli anni precedenti e nell'anno 2022;

3 - indizione di Bandi di concorso, per la sostituzione del personale cessato negli anni precedenti e nell'anno 2022, nel rispetto delle capacità assunzionali dell'Ente;

4 - stipula convenzioni con altri Enti per l'utilizzo delle loro graduatorie valide ex art. 9, L. N. 3/2003 e art. 4 del D.L. n. 101/2013;

5 - stipula convenzioni con altri Enti per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 1 comma 124 della Legge 30.12.2018 n. 145 (art. 14 del CCNL 2004);

6 - utilizzo di personale ai sensi dell' art. 1 del comma 557 della Legge 311/2004;

7 - indizione di Bandi di concorso, per personale a tempo determinato, per necessità imprevedibili ed urgenti di sostituzione di personale che viene inaspettatamente a cessare nell'anno e/o per sostituzioni di maternità;

Inoltre con la presente deliberazione si dà avvio alle procedure per l'assunzione delle seguenti figure professionali:

<b>IPOTESI "A"</b>					
<b>Se prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.</b>					
<b>ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2020</b>					
<b>PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA</b>					
cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 18	20.652,45
<b>ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2021</b>					
<b>PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA</b>					
cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 1	20.652,45
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	COLLABORATORE CAT. B3	MESSO COMUNALE	8.674,03

D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE DIR POL. LOC.	SETTORE POLIZIA LOCALE	23.980,09
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMM.VO	SETTORE DEMOGRAFICO	22.039,41
<b>ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2021</b>					
<b>PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA</b>					
cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POL. LOC.	22.039,41
<b>ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2022</b>					
cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE URBANISTICA	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE	22.039,41
D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI	23.980,09
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.	22.039,41
<b>TEMPO DETERMINATO</b>					
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO DETERMINATO per sostituzione personale cessato	22.039,41

### IPOTESI "B"

Se NON prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

### ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2020

#### PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
------	------	---------------------------	----------------------	---------	-----------------

B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 18	20.652,45
---	---	--	-----------------------	----------------------------	-----------

**ASSUNZIONI GIA' AVVIATE 2021**

**PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE. AVVIO DALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	COLLABORATORE CAT. B3	CATEGORIE PROTETTE ART. 1	20.652,45
B	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	COLLABORATORE CAT. B3	MESSO COMUNALE	8.674,03
D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE DIR POL. LOC.	SETTORE POLIZIA LOCALE	23.980,09
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMM.VO	SETTORE DEMOGRAFICO	22.039,41

**ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2021**

**PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE LL.PP. E MANUTEZIONI	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POL. LOC.	22.039,41

**ASSUNZIONI 2022 SU CESSAZIONI 2022**

**POSSIBILI SOLO PER MOBILITA' EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 DA ENTI SOGGETTI A LIMITAZIONI**

cat.	NUM.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	FIGURA PROFESSIONALE	SETTORE	COSTO TABELLARE
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2002	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2003	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE URBANISTICA	22.039,41
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2004	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE	22.039,41
D	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2005	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI	23.980,09
C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2006	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.	22.039,41

**TEMPO DETERMINATO**

C	1	MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO DETERMINATO per sostituzione personale cessato	22.039,41
---	---	--	---------------------------	--	-----------

i cui costi sono meglio dettagliati nel prospetto allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

### **ANNO 2023:**

-attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali o scorrimento graduatorie, necessarie per la sostituzione del personale cessato nell'anno 2022 e se prorogata deroga di cui alla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019 (possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità), attivazione delle procedure necessarie per la sostituzione del personale che cesserà nell'anno 2023;

### **IPOTESI "A"**

Se prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2023 SU CESSAZIONI 2023</b>			
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>			
<b>NUM</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>SETTORE</b>
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SETTORE ECOLOGIA AMBIENTE E DATORE LAVORO
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.
1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE URBANISTICA

### **IPOTESI "B"**

Se NON prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2023 SU CESSAZIONI 2022</b>			
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>			
<b>NUM</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>SETTORE</b>
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE POLIZIA LOCALE
1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE
1	C	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE URBANISTICA
1	C	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SETTORE LL.PP. E MANUTENZIONI
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.
<b>ASSUNZIONI 2023 SU CESSAZIONI 2023</b>			
<b>POSSIBILI SOLO PER MOBILITA' EX ART. 30 D.LGS 165/2001 DA ENTI SOGGETTI A LIMITAZIONI</b>			
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SETTORE ECOLOGIA AMBIENTE E DATORE LAVORO
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.
1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE

1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE URBANISTICA
---	---	---------------------------	---------------------

Tipologie di assunzioni previste:

Procedura di mobilità ex art. 34 e 34 bis. Eventuale mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs.

165/2001. Concorso pubblico e/o scorrimento graduatoria concorsuale dell'Ente o di altri Enti.

### **ANNO 2024:**

-attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali o scorrimento graduatorie, necessarie per la sostituzione del personale cessato nell'anno 2022 e se prorogata deroga di cui alla Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019 (possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità), attivazione delle procedure necessarie per la sostituzione del personale che cesserà nell'anno 2023;

### **IPOTESI "A"**

Se prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2024 su cessazioni 2024</b>			
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>			
<b>NUM</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>SETTORE</b>
1	B	COLLABORATORE PROFESSIONALE	SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE SOCIALE

### **IPOTESI "B"**

Se NON prorogata deroga Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019. Possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

<b>ASSUNZIONI 2024 SU CESSAZIONI 2023</b>			
<b>MOBILITA' EX ARTT. 34 E 34 BIS, EVENTUALE MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 -CONCORSO PUBBLICO E/O SCORRIMENTO NOSTRA GRADUATORIA CONCORSUALE O DI ALTRO ENTE.</b>			
<b>NUM</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>SETTORE</b>
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SETTORE ECOLOGIA AMBIENTE E DATORE LAVORO
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE AA.GG.
1	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SETTORE POLIZIA LOCALE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE URBANISTICA
<b>ASSUNZIONI 2024 SU CESSAZIONI 2024</b>			
<b>POSSIBILI SOLO PER MOBILITA' EX ART. 30 D.LGS 165/2001 DA ENTI SOGGETTI A LIMITAZIONI</b>			
<b>NUM</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>SETTORE</b>
1	B	COLLABORATORE PROFESSIONALE	SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE SOCIALE

Tipologie di assunzioni previste:

Procedura di mobilità ex art. 34 e 34bis. Eventuale mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001. Concorso pubblico e/o scorrimento graduatoria concorsuale dell'Ente o di altri Enti.

6) **DI PRENDERE ATTO** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.408.700,80 determinata dalla sommatoria del valore medio del triennio 2011, 2012 e 2013 che ogni singolo Comune aderente all'Unione deve rispettare;

- che nel totale della spesa di cui sopra, è necessario scorporare:

- Costo del Segretario sostenuto dai Comuni di Bellinzago Lombarda, Liscate e Pozzuolo Martesana, stimato in Euro 130.000,00
- Costo del Segretario sostenuto dal Comune di Truccazzano stimato in Euro 50.000,00
- Costo dell'art. 110 c. 1 sostenuto a suo tempo dal Comune di Pozzuolo Martesana di Euro 70.558,00.

in quanto restano a carico dei Comuni medesimi

-che le Unioni devono rispettare il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 (spesa 2008);

- che in assenza del parametro previsto dal comma 562, le Unioni neo-costituite possono soltanto replicare la spesa del personale dei comuni partecipanti che ha come limite quello rappresentato dalla somma della media sostenuta dagli enti nel triennio 2011/2013

**7) DI PRENDERE ATTO ALTRESI' che la spesa complessiva utile ai fini della determinazione del limite di spesa è pari a € 3.158.142,60 (spesa potenziale massima);**

8) **DI DARE ATTO** che la previsione della spesa di personale stimata risulta essere:

- per l'anno 2022 di **Euro 3.102.381,12 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio, comprensiva:

- delle nuove assunzioni di personale (Euro **350.356,88**);

- dell'eventuale copertura del costo per il ritorno a tempo pieno dei dipendenti attualmente a tempo parziale, ma assunti a tempo pieno, in conformità al Decreto 08/5/2018, per Euro 9.442,00.

-per l'anno 2023 di **Euro 3.027.496,60 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio

per l'anno 2024 di **Euro 3.016.635,55 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio

9) **DI PRENDERE ATTO** della tabella di raccordo tra la dotazione organica e il limite massimo potenziale di spesa, calcolato sulla base delle indicazioni fornite dalle linee di indirizzi pubblicate in G.U. del 27/07/2018, agli atti, che risulta conforme al presente piano;

10) **DI DARE ATTO** che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022, 2023 e 2024;

11) **DI APPROVARE** altresì la rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello eccedente come previsto dall'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) dando atto:

- a)- che nell'Unione non vi è presenza di personale e/o di dirigenti extra-dotazione organica;
- b)- che, con riferimento ai diversi servizi dell'Ente, né nell'ambito delle conferenze dei

Responsabili sin qui tenute, né in altri documenti o circostanze, non sono state individuate e/o segnalate eccedenze di personale e che, quindi, nell'anno 2022:

- non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
  - non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- c)- che, quindi, l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
- d)- che provvederà all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica di copia della presente deliberazione, informando altresì i soggetti sindacali dell'esito della ricognizione effettuata;

12) **DI FISSARE**, per l'anno 2022, la percentuale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui all'15 c. 2 del CCNL 2016 – 2018, all'art. 8 comma 3 del vigente Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle posizioni organizzative di categoria D e C, nel 23,08%;

13) **DI DARE ATTO** che le procedure e le attività inerenti le risorse umane previste negli anni precedenti ma non ancora terminate proseguono negli anni successivi al fine di permetterne la conclusione;

14) **DI CONFERMARE** altresì, che la produttività venga ripartita con criteri di differenziazione e di premialità, sulla base del raggiungimento di obiettivi definiti negli atti di programmazione e ritenuti indispensabili per questa Amministrazione conto dei vincoli di contenimento della spesa di personale imposti dalle norme vigenti.

15) **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dall'adozione del presente provvedimento consente il rispetto delle limitazioni e dei vincoli imposti dalle normative di riferimento vigenti, in particolare:

- in ossequio a quanto disciplinato dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 e s.m.i., l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale ed al Segretario Comunale non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- con riferimento al dettato normativo di cui all'art. 1, comma 557-bis, Legge 27/12/2006, n. 296 e s.m.i. (Legge Finanziaria 2007), l'Unione non utilizza personale proprio, a vario titolo, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi, variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente;
- la spesa del personale correlata all'assunzione del presente provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, Legge 27/12/2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i., risulta in ogni anno del periodo di riferimento non superiore al valore medio del triennio 2011/2013;
- non occorre procedere all'adozione del Piano delle Stabilizzazioni né a procedure di stabilizzazione di lavoratori precari, in quanto non ricorrono per l'Ente le circostanze previste dalle vigenti norme di riferimento;
- l'Unione osserva i limiti di spesa previsti per l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, decreto legge 31/05/2010, n. 78 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122);

16) **DI RISERVARSI** la facoltà di rettificare ed aggiornare i contenuti del presente provvedimento, sempre nel rispetto della normativa di tempo in tempo vigente;

17) **DI TRASMETTERE**, ai soli fini informativi, alle Organizzazioni Sindacali e le RSU copia della presente deliberazione;

18) **DI PUBBLICARE**, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33 e s.m.i., il presente provvedimento nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Internet istituzionale;

19) **DI DARE ATTO** che non sussiste obbligo di astensione né ricorre una situazione di conflitto di interesse nel procedimento da parte del sottoscrittore della presente proposta di deliberazione;

Si propone, altresì, di dichiarare l'immediata eseguibilità del provvedimento di cui trattasi, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.



# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA '**ADDA MARTESANA**'

Città metropolitana di Milano  
Via Martiri della Liberazione n. 11 – 20060 Pozzuolo Martesana

Il presente verbale viene letto e  
sottoscritto come segue:

Verbale della Giunta dell'Unione  
n° 18 del 24-02-2022

IL Presidente

Angela Comelli

Firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. 82/200

IL VICE SEGRETARIO  
DELL'UNIONE

Dott.ssa MARIA VALERIA SAITA

Firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. 82/2005

La presente deliberazione:

È stata PUBBLICATA oggi all'Albo Pretorio on-line del Comune di Pozzuolo Martesana e vi  
rimarrà per 15 giorni consecutivi;

La presente deliberazione:

È stata dichiarata immediatamente eseguibile per motivi di urgenza (art. 134 – 4° comma – D.Lgs.  
n. 267/2000);

Pozzuolo Martesana, 24-02-2022

IL VICE SEGRETARIO DELL'UNIONE

Dott.ssa MARIA VALERIA SAITA

Firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. 82/2005

La presente deliberazione diviene esecutiva decorso il termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai  
sensi dell'art. 134, del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.