CITTÀ DI CALOLZIOCORTE

PROVINCIA DI LECCO

Codice Ente 10046

N. 114

Registro Deliberazioni

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 14-12-2020

OGGETTO: **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001**

L'anno **duemilaventi** addì **quattordici** del mese di **Dicembre** alle ore **17:30**, nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale di Calolziocorte.

Alla presente deliberazione risultano:

		Presenti	Assenti
GHEZZI MARCO	SINDACO	X	
VALSECCHI ALDO	VICE SINDACO		X
VALSECCHI CRISTINA	ASSESSORE	X	
BALOSSI CELESTINA	ASSESSORE	X	
CAREMI LUCA	ASSESSORE	X	
GANDOLFI DARIO	ASSESSORE	X	
		5	1

Presiede il SINDACO ING. MARCO GHEZZI

Assiste il SEGRETARIO DOTT. GIUSEPPE PARENTE

Verbalizza il Funzionario incaricato a norma di Statuto dott.ssa Daniela Valsecchi

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001

Il Sindaco sottopone alla Giunta Comunale, per l'approvazione, l'allegata proposta di deliberazione n. 164 del 14-12-2020 convalidata con firma elettronica debole dal Funzionario Responsabile del Settore SERVIZI ISTITUZIONALI, DOTT. SERGIO BONFANTI

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta n. 164 del 14-12-2020 di deliberazione relativa all'oggetto, a norma del vigente Piano triennale della prevenzione della corruzione, punto 6 periodo 1 a).
- Ritenuto di condividerne e farne propri i contenuti e le considerazioni ivi espressi.

Dato atto che:

- sono stati acquisiti i pareri favorevoli ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 - l° comma e 147-bis e quinquies del D.Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 3 e 4 del vigente Regolamento dei Controlli Interni allegati al presente atto;
- non sussistono, ai sensi del punto 9 del Piano triennale della prevenzione della corruzione, obblighi di astensione né conflitti di interesse da parte degli amministratori nell'adozione del presente atto deliberativo.

Visto:

- lo Statuto Comunale;
- il D.Lgs. n. 267/2000.

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese

D E L I B E R A

1. Di approvare la proposta di deliberazione in premessa indicata, nel testo che si allega al presente provvedimento;

2. Di dare atto che nello stesso giorno in cui verrà pubblicato all'albo pretorio, il presente verbale sarà comunicato in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000;

3. Di demandare al Responsabile del Settore SERVIZI ISTITUZIONALI tutti i successivi provvedimenti inerenti e conseguenti all'adozione del presente provvedimento;

4. Di disporre la trasmissione informatica del presente atto al Settore SERVIZI ISTITUZIONALI.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

dichiara, stante l'urgenza, con successiva, separata ed unanime votazione favorevole il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000

ALLEGATI:
a) Proposta n. 164 del 14-12-2020 del Servizio PERSONALE
b) Parere regolarità tecnica ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000
c) Parere regolarità contabile ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000
d) Parere del Revisore Unico dei Conti

Proposta di deliberazione di GIUNTA numero 164 del 14-12-2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001.

Ufficio Proponente	Settore Servizi Istituzionali
Responsabile del procedimento	Funzionario Responsabile del Settore Servizi Istituzionali
Relatore	Ass. Dario Gandolfi – Assessore al Personale

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- a norma dell'art. 91 del TUEL D.Lgs. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1 c. 102 della L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 c. 2 e all'art. 70 c. 4 del D.Lgs. 165/2001, e successive modificazioni, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Richiamati:

- l'art. 19 c. 8 della L. 448/2001 (Finanziaria 2002) che prevede a decorrere dall'anno 2002 l'accertamento da parte degli organi di revisione contabile degli Enti Locali del rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale nei documenti di programmazione finanziaria;
- l'art. 3 c. 10 bis e l'art. 11 c. 4 del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, che dispone la certificazione da parte del revisore dei conti, nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente, del rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale e di personale a tempo determinato assunti negli uffici di supporto agli organi di direzione politica;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale del fabbisogno di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6 ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22 c. 1 del D.Lgs. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6 c. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30.03.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Considerato che con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dalla vigente normativa, è un valore finanziario rappresentato per gli enti locali dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 2.018.678,26 – spesa media del triennio 2011/2013;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, procedere alla verifica della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero e definire il fabbisogno di personale,

Richiamato l'art. 22 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in base al quale il Segretario Generale riesamina annualmente l'assetto organizzativo dell'ente e l'organico effettivo, proponendo alla Giunta eventuali provvedimenti in merito;

Viste le note dei Funzionari Responsabili di Settore che confermano l'assenza di personale in eccedenza o sovrannumero nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001;

Preso atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio ed in corso d'assunzione, è quella di cui all'allegato prospetto (all. A);

Rilevato che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con deliberazione G.C. n. 33 del 02.04.2020, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Preso atto:

- che la L. 58/2019 di conversione del DL 34/2019, in particolare art. 33, introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali, rinviando a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore;
- che il Decreto Interministeriale del 17.03.2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, in attuazione del richiamato art. 33 del DL 34/2019 – L. 58/2019, ha definito la nuova disciplina per la determinazione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con decorrenza 20.04.2020, basata sulla sostenibilità finanziaria dell'ente;
- che la successiva circolare esplicativa del 13.05.2020 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020 dà disposizioni operative per l'applicazione della nuova disciplina;

Richiamata la normativa vigente in materia di assunzioni, in particolare:

- il DL 90/2014 convertito in L. 114/2014 art. 3 c. 5, modificato da DL 78/2015 art. 4 c. 3 convertito in L. 125/2015, che detta disposizioni in materia di possibilità e modalità assunzionali, in parte superati dalle disposizioni della L. 208/2015, e che prevede per gli anni 2019/2021 la facoltà assunzionale a tempo indeterminato per una spesa pari al 100% della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

- il DL 90/2014 converitto in L. 114/2014 art. 3 c. 6 che esclude dalle limitazioni le procedure per assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999 ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) cc. 228, 234, 760 e 762, modificata dal DL 113/2016 artt. 16 e 17 convertito in L. 160/2016 e dal DL 50/2017 convertito in L. 96/2017, che impone nuovi vincoli al turn over degli enti locali non modificando la percentuale di turn over del 100% stabilita dal Dl 90/2014 – L. 114/2014 art. 3 c. 5;

Considerato:

- che la L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019 art. 14 bis ha previsto per il triennio 2019/2021 la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, oltre alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, anche quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a far data dall'effettiva cessazione dal servizio;
- che la medesima L. 26/2019, modificando l'art. 3 c. 5 del DL 90/2014, consente, ai fini del computo dei resti assunzionali, di utilizzare le somme residue dei budget dei precedenti cinque anni e non più del triennio precedente come prevedeva la passata normativa, pertanto per l'anno 2021 le capacità assunzionali derivano dalle cessazioni 2020 e 2021 e dai residui delle cessazioni del quinquennio 2015/2019 non utilizzati;

Richiamata la normativa vigente in materia di spesa di personale, in particolare:

- la L. n. 296/2006 (finanziaria 2007) art. 1 c. 557, e successive modifiche e integrazioni, che dispone che gli enti soggetti al rispetto del patto di stabilità assicurano il rispetto del principio di contenimento della spesa del personale, con riduzione della spesa rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pena il divieto assoluto di assunzioni;
- DL 113/2016 convertito in L. 160/2016 che impone il divieto di assunzioni per gli enti che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci e dei rendiconti e l'invio dei dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, e abroga la disposizione di cui all'art. 1 c. 557 lett. a) della L. finanziaria del 2007, L. 296/2006, che imponeva il contenimento del rapporto tra spese di personale e spese correnti rispetto alla media del triennio 2011/2013;
- L. 145/2018 che impone l'obbligo di comunicazione dell'attestazione del rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio entro il 31/03, informazione che dal 2019 viene desunta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto;
- D.Lgs. 198/2006 art. 48 c. 1 che dispone l'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 150/2009 art. 10 c. 5 e il D.Lgs. 267/2000 art. 169 c. 3bis che impongono l'adozione del piano delle performance, per gli enti locali unificato nel PEG;
- Il DL 66/2014 art. 27 che dispone l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- DMI del 10.04.2017 (GU 94 del 22.04.2017) che stabilisce i valori medi per classe demografica del rapporto personale/popolazione;

Preso atto che la norma di cui al DL 66/2014 art. 41 c. 2 che prevedeva il divieto di assunzioni in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento è stata dichiarata illegittima dalla sentenza Corte Costituzionale n. 272/2015 e pertanto non è più applicabile;

Richiamata la più recente normativa vigente in materia di capacità assunzionali:

- la L. 58/2019 di conversione del DL 34/2019, in particolare art. 33, che introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali demandando ad un decreto attuativo la definizione delle fasce demografiche e la decorrenza della nuova disciplina;
- Decreto Interministeriale del 17.03.2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020 con cui vengono definite le misure per la determinazione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con decorrenza 20.04.2020;

- la circolare del 13.05.2020 del Ministro per la Pubblica amministrazione, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020, esplicativa del decreto interministeriale del 17.03.2020 di attuazione dell'art. 33 c. 2 DL 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Rilevato che il Comune di Calolziocorte rientra nei parametri previsti dal decreto interministeriale 17.03.2020 - art. 4 tabella 1 per la classe demografica da 10.000 a 59.999 abitanti - pari al 27%, in quanto il rapporto tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2019, e la media entrate correnti degli ultimi rendiconti approvati, relativi agli anni 2017/2018/2019, escluso fondo crediti di dubbia esigibilità, è del 24,43% ed è pertanto consentito procedere all'utilizzo delle proprie facoltà assunzionali finalizzate alle assunzioni a tempo indeterminato previste dai piani triennali del fabbisogno di personale;

Preso altresì atto che, per quanto riguarda le assunzioni con contratti flessibili:

- il D.Lgs. 165/2001 art. 36 c. 2, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di avvalersi di forme flessibili di assunzione per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
- la L. 122/2010 art. 9 c. 28, come modificata dal D.L. n. 90/2014 art. 11 c. 4-bis, impone limitazioni alle assunzioni a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (COCOCO), con convenzioni o con contratti di formazione-lavoro:
  - massimo 50% della spesa sostenuta per le stese finalità nell'anno 2009;
  - esclusione delle spese per LSU e LPU finanziati da fondi europei;
  - dal 2014 possibilità per gli enti locali in regola con la riduzione della spesa di personale di cui al c. 557 L. 296/2006 di effettuare spese nel limite massimo della spesa del 2009;

Richiamata altresì la normativa vigente in materia di procedure concorsuali e graduatorie, in particolare:

- L. 160/2019 (legge di bilancio 2020) art. 1 c. 148 che ha abrogato il divieto imposto dalla L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) art. 1 c. 361 di scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici banditi successivamente al 01.01.2019;
- La L. 160/2019 art. 1 c. 147 che consente l'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate dal 2011 scandendo differenti validità temporali;
- la L. 160/2019 art. 1 c. 149 che modifica l'art. 35 c. 5 ter del D.Lgs. 165/2001 stabilendo la validità delle graduatorie concorsuali approvate dal 01.01.2020 in due anni dall'approvazione;
- la L. 56/2019 art. 3 che introduce la possibilità di esonero dall'espletamento delle procedure di mobilità ex art. 30 per il triennio 2019/2021 preventivamente alle assunzioni;

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2021 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative al quinquennio 2016/2020 (cessazioni 2015/2019) e che pertanto, come risulta dai prospetti di calcolo allegati, la facoltà assunzionale del Comune di Calolziocorte per il 2021 è pari a € 102.008,67, data da:

- residui non spesi delle proprie facoltà assunzionali relative al quinquennio 2016/2020 (cessazioni 2015/2019): € 73,241,78;
- risorse derivanti dalle cessazioni previste nel corso dell'anno 2021 che possono essere utilizzate dall'effettiva cessazione: € 28.766,89;

Preso atto altresì che, per quanto riguarda la capacità assunzionale di tempi determinati, il limite di spesa è pari al 100% di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, qualora sussista il rispetto del c. 557 della L. 296/2006, e cioè per il Comune € 57.890,00;

Ritenuto, sulla base delle cessazioni verificatesi non ancora sostituite e delle cessazioni di personale preventivate nel triennio 2021/2023, di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale 2021/2023 allegato alla presente;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto del limite di spesa di € 57.890,00 secondo la normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis dell'art. 9 c. 28 del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e nel rispetto del principio di contenimento della spesa del personale;

Richiamati:

- il bilancio di previsione 2020/2022, e successive modifiche, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 20.12.2019, inviato a BDAP il 08.01.2020;
- l'assestamento del bilancio 2020/2022 e salvaguardia degli equilibri di bilancio, approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 30.07.2020;
- il rendiconto di gestione 2019, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 15.05.2020, inviato a BDAP il 03.06.2020;
- il bilancio consolidato 2019, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 20.11.2020, che sarà inviato a BDAP nei termini prescritti;

Accertato che il Comune di Calolziocorte:

- rispetta i criteri stabiliti dalla L 296/2006 (finanziaria 2007), art. 1 c. 557, di riduzione della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 (CC 24/2020);
- ha rispettato il vincolo sul pareggio di bilancio per l'anno 2019 come risulta dalle tabelle di verifica degli equilibri allegate al rendiconto (CC 11/2020);
- non versa nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 D.Lgs. n. 267/00 (CC 11/2020, CC 24/2020);
- non si trova nella condizione di non rispettare il pareggio di bilancio e gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio in corso ex L. 145/2018 (CC 24/2020);
- ha approvato il piano triennale di azioni positive 2019/2021 in materia di pari opportunità con deliberazione di Giunta Comunale n. 130/2018;
- ha adottato il Peg/piano delle performance 2020/2022 con deliberazione GC 33 del 02.04.2020;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- risulta avere al 31.12.2019 il rapporto personale/popolazione pari a 1/213 (65 dipendenti/13.886 abitanti), pertanto inferiore a quello previsto dal DMI del 10.04.2017 (GU 94 del 22.04.2017) per gli enti di pari dimensioni di 1/158;
- rispetta i parametri previsti per le assunzioni a tempo determinato (L. 122/2010 art. 9 c. 28);
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999;

Precisato che le assunzioni programmate potranno avvenire previa verifica del rispetto di detti limiti con la normativa vigente all'atto dell'assunzione;

Rilevato che, come specificato dalle Linee di indirizzo di cui al DM 08.05.2018 sopra richiamate, l'eventuale modifica in corso d'anno del Piano triennale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale oggetto della presente deliberazione costituisce allegato al DUP triennio 2021/2023, ai sensi dell'allegato n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 (principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio);

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19 c. 8 della L. n. 448/2001, reso in data 04.12.2020;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita informativa sindacale alle Organizzazioni sindacali con nota prot. n. 29968/tit. III.2 in data 14.12.2020, ai sensi dell'art. 6 c. 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Dato atto che nella fase deliberativa della presente proposta sono acquisiti i pareri prescritti dall'art. 49

- l° comma del D.Lgs. n. 267/2000;

SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e vengono qui integralmente richiamate;

2. di dare atto che la dotazione organica, da intendersi come spesa potenziale massima per la vigente normativa, è un valore finanziario rappresentato per gli enti locali dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 2.018.678,26 – spesa media del triennio 2011/2013;

3. di prendere atto che, a seguito della ricognizione del personale, la dotazione organica è quella risultante nell'allegato prospetto, e ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 non emergono situazioni di personale in esubero;

4. di approvare l'allegato piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di spesa del personale;

5. di attivare assunzioni a tempo determinato nel triennio 2021/2023, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro flessibile, compatibilmente con le risorse finanziarie messe a disposizione nel bilancio di previsione, nel limite di spesa per lo stesso titolo dell'anno 2009 e nel rispetto del principio di contenimento della spesa del personale (c. 557 L. 296/2006);

6. di dare atto che:
   - l'ente rientra nei parametri previsti dal Decreto Interministeriale 17.03.2020 e può pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato;
   - la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti connessi alle facoltà assunzionali e della spesa di personale;
   - vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché i limiti imposti dall'art. 1 cc. 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
   - gli stanziamenti di spesa trovano copertura finanziaria nelle disponibilità del bilancio di previsione triennale 2021/2023;

7. di dare atto che l'eventuale modifica del Piano triennale in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata, ai sensi delle linee di indirizzo DM 08.05.2018;

8. di dare atto che il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi del D.Lgs. n. 23.06.2011 n. 118, costituisce allegato del D.U.P.;

9. di demandare l'attuazione del presente piano al Responsabile del Settore Servizi Istituzionali incaricandolo di procedere previa verifica della compatibilità di spesa con le disposizioni normative vigenti in materia di personale;

10. di trasmettere il presente piano triennale del fabbisogno alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

11. di pubblicare il presente piano triennale del fabbisogno in "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

12. di disporre la trasmissione del presente provvedimento ai Responsabili di Settore, alla R.S.U. e alle OO.SS. Territoriali;

13. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile in considerazione dell'urgenza di provvedere in merito.

ELENCO ALLEGATI PARTE INTEGRANTE:

a. Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023
b. Allegato A) – Dotazione organica al 31/12/2020
c. Allegato B) – prospetto calcolo capacità assunzionali
d. Allegato C) – prospetto rispetto parametri DI 17.03.2020
e. Allegato D) – Dotazione organica triennio 2021/2023
f. Parere revisore dei conti

Li 14.12.2020

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
DEL SETTORE SERVIZI ISTITUZIONALI
dott. Sergio Bonfanti

IL PRESIDENTE
ING. MARCO GHEZZI

IL FUNZIONARIO VERBALIZZANTE
Dott.ssa Daniela Valsecchi

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

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

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 164 del 14-12-2020
OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si dà atto che sulla proposta di deliberazione sono stati resi i seguenti pareri prescritti dall'art. 49 del D.Lgs. 267/00:

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e degli artt. 3 e 4 del vigente Regolamento dei Controlli Interni, verificata l'istruttoria della pratica e riconosciutane la regolarità e la completezza, si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Calolziocorte, li 14-12-2020

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
DEL SETTORE COMPETENTE
DOTT. SERGIO BONFANTI

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

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 164 del 14-12-2020
OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si dà atto che sulla proposta di deliberazione sono stati resi i seguenti pareri prescritti dall'art. 49 del D.Lgs. 267/00:

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e degli artt. 3 e 4 del vigente Regolamento dei Controlli Interni, si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Calolziocorte, li 14-12-2020

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
DEL SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO
DOTT.SSA DANIELA VALSECCHI

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

Deliberazioni di Giunta n° 114/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001

Deliberazione affissa all'Albo pretorio di questo Comune il giorno 18-12-2020 per rimanervi per quindici giorni consecutivi e cioè fino al giorno 02-01-2021.

Li 18-12-2020

L'ADDETTO ALLE PUBBLICAZIONI
ELENA MAITRE

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

Comunicazione ai Capigruppo Consiliari

Si attesta che della presente delibera, contestualmente all'affissione all'albo, viene data comunicazione con elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/00.

Li 18-12-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

[**X**] Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000

[ ] Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

Li 18-12-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. GIUSEPPE PARENTE

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

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023

1) QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I. VINCOLI ASSUNZIONALI

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è l'atto di programmazione attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura, in un'ottica di funzionalità e ottimizzazione, le risorse umane necessarie per il funzionamento e la qualità dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli normativi alle assunzioni di personale e nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il quadro normativo di riferimento in cui si muovono gli Enti Locali prevede disposizioni e vincoli in materia di spese di personale e limitazioni alle assunzioni.

Adempimento		**Sanzione**	**Riferimenti**
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni *"non possono assumere nuovo personale"* (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6 D.Lgs. 165/2001 modificato da D.Lgs 75/2017; - comma 557-quater legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, *"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"* (art. 33 c.2 D.Lgs.165/01).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017: adempimento soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti		- art. 9 c. 1 Legge n. 243/2012; - circ. RGS 3.4.2017 n. 17 - soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti
d)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (per 2018) - adempimento soppresso dal 2019 da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - soppresso da art. 1 c. 823 legge n. 145/2018; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
e)	In caso di mancato conseguimento del saldo non negativo di cui al punto c) con mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali: art. 1 c. 475 L. 232/2016 + circolare RGS 3.4.2017 n. 17:		- art. 1 c. 475 L. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017 n. 17 - soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti

	adempimento soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti		
	Gli enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. L'informazione di cui al periodo precedente è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione di cui all'allegato 10 del D.Lgs. 118/2011		- art. 1 c. 819 e seguenti L. 145/2018: nuove regole da 2019
f)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" --------- *NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.*	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto *"di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"* (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	art. 9, c. 1-quinquies D.L. n. 113/2016 convertito in L. 160/2016
l)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 adempimento soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 abrogato da L. 145/2018 c. 823 - DPCM n. 21/2017 - soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti

m)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9 comma 3-bis, D.L. n. 185/2008. DL 66/2014 art. 27
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

II. CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DI PERSONALE

- Principio del contenimento della spesa - art. 1 c. 557 L. 296/2006: riduzione progressiva spesa del personale:
  la L. n. 296/2006 (finanziaria 2007) art. 1 c. 557, e successive modifiche e integrazioni, dispone che gli enti soggetti al rispetto del patto di stabilità assicurano il rispetto del principio di contenimento della spesa del personale, con riduzione della spesa rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pena il divieto assoluto di assunzioni;

- Dotazione organica – art. 6 D.Lgs. 165/2001 modificato da art. 4 D.Lgs. 75/2017: dotazione organica in termini finanziari corrispondente al valore di spesa massima sostenibile:
  Come precisato dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con Decreto 08/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, la dotazione organica diventa un concetto flessibile e si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile previsto dalla vigente normativa, che per gli Enti Locali è rappresentato dalla spesa media del personale nel triennio 2011/2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Corte dei Conti Puglia deliberazione n. 111/2018);

- Facoltà assunzionali:
  - il DL 90/2014 convertito in L. 114/2014 art. 3 c. 5, modificato da DL 78/2015 art. 4 c. 3 convertito in L. 125/2015, detta disposizioni in materia di possibilità e modalità assunzionali, in parte superati dalle disposizioni della L. 208/2015;
  - La L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) cc. 228, 234, 760 e 762, modificata dal DL 113/2016 artt. 16 e 17 convertito in L. 160/2016 e dal DL 50/2017 convertito in L. 96/2017, impone nuovi vincoli al turn over degli enti locali;
  - La L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019, art. 14 bis, ha previsto per il triennio 2019/2021 la possibilità di sostituzione dei dipendenti in cessazione già nel corso dell'anno e la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti cinque anni, anziché tre come prevedeva la passata normativa;
  - La L. 56/2019 consente per il triennio 2019/2021 di non espletare la procedura di mobilità ex art. 30;
  - La L. 58/2019 di conversione del DL 34/2019, art. 33, introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali al fine di ampliare le possibilità assunzionali per gli enti, rinviando a successivi decreti attuativi la sua entrata in vigore, non abrogando le regole previgenti in materia di determinazione delle facoltà assunzionali:

2021	2022	2023
100% spesa cessati anno precedente e anno in corso + resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento + risorse cessazioni dell'anno immediatamente sostituibili	100% spesa cessati anno precedente e anno in corso + resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento + risorse cessazioni dell'anno immediatamente sostituibili	100% spesa cessati anno precedente e anno in corso + resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento + risorse cessazioni dell'anno immediatamente sostituibili
Dl 90/2014 – L. 114/2014 art. 3 c. 5; L. n. 208/2015 c. 228; DL 50/2017 – L. 96/2017; DL 4/2019 – L. 26/2019	Dl 90/2014 – L. 114/2014 art. 3 c. 5; L. n. 208/2015 c. 228; DL 50/2017 – L. 96/2017; DL 4/2019 – L. 26/2019	Dl 90/2014 – L. 114/2014 art. 3 c. 5; L. n. 208/2015 c. 228; DL 50/2017 – L. 96/2017; DL 4/2019 – L. 26/2019

- Il Decreto Interministeriale del 17.03.2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, in attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, ha definito la nuova disciplina per la determinazione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con decorrenza 20.04.2020, basata sulla sostenibilità finanziaria dell'ente; la successiva circolare esplicativa del 13.05.2020 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020 dà disposizioni operative per l'applicazione;
- DMI del 10.04.2017 (GU 94 del 22.04.2017) che stabilisce i valori medi per classe demografica del rapporto personale/popolazione.

Sono escluse dalle limitazioni normative le procedure per assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999 per la copertura della quota d'obbligo.

III. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- D.Lgs. 165/2001 art. 36 c. 2, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017: prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di avvalersi di forme flessibili di assunzione per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
- D.Lgs. 81/2015 art. 23 – CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 art. 50: limita il numero di lavoratori a tempo determinato al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, stabilendo limiti di durata massima dei contratti e disposizioni sulla successione dei contratti a termine;
- DL 78/2010 art. 9 c. 28 convertito in L. 122/2010 (Dipartimento Funzione Pubblica circolare n. 5/2013 – Corte dei Conti sezione Autonomie delibera n. 13/2015): impone limitazioni di spesa alle assunzioni a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (COCOCO), con convenzioni o con contratti di formazione-lavoro:
  - massimo 50% della spesa sostenuta per le stese finalità nell'anno 2009;
  - esclusione delle spese per LSU e LPU finanziati da fondi europei;
  - dal 2014 possibilità per gli enti locali in regola con la riduzione della spesa di personale di cui al c. 557 L. 296/2006 di effettuare spese nel limite massimo della spesa del 2009;
- Principio generale del contenimento della spesa - art. 1 c. 557 L. 296/2006: riduzione della spesa rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
- D.Lgs. 165/2001 art. 34 modificato dall'art. 5 D.Lgs. 90/2014 convertito in L. 114/2014: le assunzioni a tempo determinato superiori a 12 mesi sono subordinate alla verifica del ricollocamento del personale in disponibilità.

IV. PROGRESSIONI DI CARRIERA

- Art. 52 comma 1 bis D.Lgs. 165/2001: disciplina le progressioni di carriera fra le aree per il personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, da espletarsi attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso;
- Art. 22 del D.Lgs. 75/2017 modificato da DL. 162/2019 convertito in L. 8/2020: Per il triennio 2020/2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale in servizio a tempo indeterminato, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. L'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001. Inoltre la spesa per tali progressioni rientra nei limiti sulle assunzioni e consuma le facoltà assunzionali dell'ente.

2) ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede l'assetto organizzativo dell'ente costituito da 5 settori.
La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la gestione efficace dei servizi, l'efficienza dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo delle competenze necessarie.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, comprensiva delle assunzioni programmate per il 2020, è quella di cui all'allegato prospetto (all. A), costituita da n. 62 unità.
Il Comune di Calolziocorte ottempera alle prescrizioni della legge 68/1999 relativa al personale appartenente alle categorie protette.
L'andamento generale della dotazione organica dell'ente è stato caratterizzato da una contrazione progressiva e costante dovuta ai numerosi e stringenti vincoli alle assunzioni di personale:

Anno	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dipendenti al 31/12	74	73	71	68	70	70	65	65	65	63	65	62

L'art. 22 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che il Segretario Generale proceda annualmente all'esame dell'assetto organizzativo dell'ente e dell'organico effettivo, proponendo alla Giunta eventuali provvedimenti in merito.
Anche sulla base del parere espresso dalla Giunta Comunale in ordine alla politica del personale, viene stabilito il principio generale di destinazione delle risorse derivanti dalla cessazione alla sostituzione del personale cessato o in cessazione, mediante mobilità ex art. 30, mediante verifica delle condizioni per la mobilità interna del personale, ove possibile e opportuno, e in caso di esito negativo attivando le procedure concorsuali, ove non risulti praticabile la sostituzione all'interno dell'Organizzazione Comunale.
I Responsabili di Settore hanno comunicato l'assenza di personale in eccedenza o sovrannumero nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001.

I. RISPETTO VINCOLI ASSUNZIONALI, FINANZIARI E DI SPESA

Il Comune di Calolziocorte rispetta i seguenti vincoli e parametri:

a) Piano triennale dei fabbisogni del personale: piano triennale 2020/2022 approvato con deliberazione GC n. 111/2019 e successivamente aggiornato con deliberazione GC n. 9/2020, n. 20/2020, n. 81/2020

b) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero: i responsabili di settore hanno confermato l'assenza di personale in eccedenza o sovrannumero nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e collocamento in disponibilità a seguito dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001

c) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017: adempimento soppresso da L. 145/2018 - legge stab. per 2019 c. 819 e ss.

d) Invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali: adempimento soppresso da L. 145/2018 - legge stab. per 2019 c. 819 e ss.

e) In caso di mancato conseguimento del saldo non negativo di cui al punto c), mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali 2017: adempimento soppresso da L. 145/2018 c. 819 e ss.

   Equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, desunto, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione: rendiconto 2019 approvato con deliberazione di CC n. 11/2020;

f) Adozione di piani triennali di azioni positive finalizzati a garantire pari opportunità di lavoro tra uomini e donne: piano triennale azioni positive 2019/2021 approvato con deliberazione GC n. 130/2018

g) Adozione del Piano della performance, che per gli enti locali è unificato nel PEG (art. 169 c. 3bis Tuel): PEG 2020/2022 approvato con deliberazione GC n. 33/2020

h) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013: la spesa media del triennio che costituisce il limite di spesa per il personale è € 2.018.678,26. La dotazione organica in termini finanziari deve essere contenuta all'interno di questo limite (vedi successivo punto 4- CONCLUSIONI).

i) Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13 legge n. 196/2009):
   - bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione CC n. 63/2019 e inviato a BDAP il 08.01.2020
   - rendiconto 2019 approvato con deliberazione CC n. 11/2020 e inviato a BDAP il 03.06.2020
   - l'assestamento del bilancio di previsione 2020/2022 e la salvaguardia degli equilibri di bilancio approvati con deliberazione CC n. 24/2020
   - bilancio consolidato 2019 approvato con deliberazione CC n. 45/2020 e sarà inviato a BDAP nei termini prescritti

l) Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016: abrogato da L. 145/2018 c. 823

m) Certificazione dei crediti nei confronti delle PA: il Comune ha rispettato gli obblighi in materia di certificazione dei crediti

n) Rispetto tempi di pagamento ex art. 4 D.Lgs. 231/2002: disposizione dichiarata illegittima con sentenza Corte Costituzionale 272/2015

o) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 c. 1 D.Lgs. n. 267/2000): l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie e di dissesto.
DMI del 10.04.2017 (GU 94 del 22.04.2017) che stabilisce i valori medi per classe demografica del rapporto personale/popolazione: per il Comune di Calolziocorte il rapporto è pari a 1/213 al 31.12.2019 (n. 65 dipendenti/n. 13.886 abitanti), pertanto inferiore a quello previsto dal DMI di 1/158 per gli enti di pari dimensioni.

II. BUDGET ASSUNZIONALE 2020/2022

Risulta concluso il processo di ricollocazione dei dipendenti sovrannumerari degli enti di area vasta, di cui alla L. n. 190/2014 (finanziaria 2015) art. 1 cc. 423 e 424, come comunicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. 51991 del 10.10.2016 sul portale "Mobilità.gov", e pertanto sono state ripristinate nella regione Lombardia le ordinarie facoltà assunzionali per gli Enti locali che rispettano le norme in materia.
Per l'anno 2021 rimane valida la percentuale di turn over del 100% dei cessati dell'anno precedente (2020), alla quale si sommano:

- i residui del budget assunzionale non utilizzati nel quinquennio precedente (spesa cessati 2015/2019), come previsto dall'art. 3 c. 5 del DL 90/2014 convertito in L. 114/2014 e successive modifiche, da ultimo con L. 26/2019 art. 14 bis (Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 26/2015, n. 28/2015);
- le risorse derivanti dalle cessazioni nel corso dell'anno che possono essere sostituite immediatamente ai sensi della L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019, art. 14 bis, valida per il triennio 2019/2021.

In considerazione delle procedure espletate e/o in corso di svolgimento in attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale anno 2020 approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 111/2019 e smi, i residui di budget assunzionale 2020 non utilizzato equivalgono a € 73.241,78 come evidenziato dal prospetto allegato B).

Con decreto interministeriale del 17.03.2020 pubblicato in data 27.04.2020 sono definite le nuove modalità di calcolo delle facoltà assunzionali, ex art. 33 DL 34/2019, basate sulla sostenibilità finanziaria degli enti locali, dato dal rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Il decreto stabilisce le fasce demografiche e i valori soglia per la determinazione della virtuosità del comune – art. 4 – tabella 1 – e detta regole diverse a seconda della fascia di virtuosità dove si colloca il comune: il prospetto di cui all'allegato C) precisa la situazione del comune di Calolziocorte che allo stato attuale rientra tra i comuni virtuosi, in quanto il rapporto spesa personale / entrate correnti è inferiore al valore soglia del 27% per la fascia demografica e può quindi utilizzare le proprie capacità assunzionali derivanti dalla spesa dei cessati di cui alla normativa previgente che non è stata abrogata, a cui è consentito aggiungere ulteriore capacità assunzionale nei limiti stabiliti dall'art. 5 – tabella 2 - del decreto interministeriale.

Il calcolo per la quantificazione del budget assunzionale 2021/2023 è effettuato sulla base delle direttive dettate dalle circolari n. 46078/2010 e 11786/2011 della Funzione Pubblica:

- la spesa si conteggia su base annuale, a prescindere dal momento della cessazione dal servizio;
- si considera esclusivamente il trattamento economico fondamentale, pari pertanto al costo di accesso alla dotazione organica, ovvero il costo teorico della categoria di riferimento con posizione economica iniziale, al lordo degli oneri riflessi e IRAP;
- non sono computati le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999 nel limite della copertura

della quota d'obbligo.
Ai sensi della L. 26/2019 art. 14bis si conteggiano nella spesa anche le cessazioni intervenute in corso d'anno, sostituibili immediatamente.

	Residuo Budget assunzionale quinquennio 2016/2020 (residuo spesa cessati 2015/2019)	€ 73.241,78		
Anno 2021	Spesa cessati 2021 sostituibili nell'anno *n. 1 Assistente Bibliotecario C* *n. 1 Collaboratore Amministrativo B3*	€ 28.766,89	Budget assunzionale 2021	€ 102.008,67
Anno 2022	Spesa cessati 2022 sostituibili nell'anno *n. 1 Funzionario D3* *n. 1 Educatore C* *n. 1 Operaio B1*	€ 96.757,99	Budget assunzionale 2022	€ 96.757,99
Anno 2023	Spesa cessati 2023 sostituibili nell'anno *n. 1 Funzionario Tecnico D3* *n. 1 Operaio B1*	€ 65.996,28	Budget assunzionale 2023	€ 65.996,28

III. **LIMITE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Si dà atto che, per quanto riguarda la capacità assunzionale dei tempi determinati, il limite di spesa è pari al 100% di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, qualora sussista il rispetto del c. 557 della L. 296/2006, e cioè per il Comune di Calolziocorte € 57.890,00.

3) PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023

I. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Si stabilisce il principio generale che il personale cessato verrà sostituito mediante valutazione della possibilità di ricorrere al trasferimento per mobilità interna del personale e mediante valutazione dell'attivazione delle procedure di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.
In caso di esito negativo delle eventuali procedure di mobilità indette, al fine di garantire la sostituzione delle unità cessate nel servizio di riferimento, saranno attivate le procedure concorsuali utilizzando le risorse derivanti dalla cessazione, nel momento in cui tali risorse diverranno disponibili, quindi successivamente alla cessazione ex art. 14 bis L. 26/2019. Si precisa che la L. 160/2019 (legge di bilancio 2020) ha abrogato il divieto di scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici banditi successivamente al 01.01.2019, consente l'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate dal 2011 scandendo differenti validità temporali e ha stabilito la validità delle graduatorie concorsuali approvate dal 01.01.2020 in due anni dall'approvazione.
Per il triennio 2019/2021, secondo quanto previsto dalla L. 56/2019, è consentito di non espletare la procedura di mobilità ex art. 30 preventivamente alle assunzioni.
In considerazione delle cessazioni avvenute non ancora sostituite e di quelle preventivate nel corso del triennio 2021/2023 si stabilisce la seguente

programmazione di fabbisogno del personale:

ANNO 2021

n. 1 Collaboratore Amministrativo (cessazione 2021)	Cat. B3	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 /ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (scorrimento graduatorie esistenti – concorso)	Settore serv. istituzionali – serv. demografici	€ 28.766,89
totale					€ 28.766,89

ANNO 2022

n. 1 Funzionario Amministrativo (cessazione 2022)	Cat. D	Tempo pieno	In caso di mancata sostituzione con personale interno e/o esito negativo della procedura di mobilità ex art. 30: Mobilità ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (scorrimento graduatorie esistenti – concorso)	Settore serv. istituzionali	€ 38.660,61
n. 1 Istruttore Amministrativo (cessazione 2022)	Cat. C	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 / art. 34bis Assunzione dall'esterno (scorrimento graduatorie esistenti – concorso)	Settore Servizi alla Persona e Famiglia – serv.pubblica istruzione / servizi sociali	€ 30.761,71
n. 1 Operaio / Manutentore (cessazione 2022)	Cat. B1	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 /ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (avviamento liste di collocamento centro per l'impiego)	Settore Servizi del Territorio – serv. Manutenzioni	€ 27.335,67
totale					€ 96.757,99

ANNO 2023

n. 1 Funzionario Tecnico (cessazione 2023)	Cat. D	Tempo pieno	In caso di mancata sostituzione con personale interno e/o esito negativo della procedura di mobilità ex art. 30 / ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (scorrimento graduatorie esistenti – concorso)	Settore Servizi del Territorio	€ 38.660,61
n. 1 Operaio / Manutentore (cessazione 2023)	Cat. B1	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 /ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (avviamento liste di collocamento centro per l'impiego)	Settore Servizi del Territorio – serv. Manutenzioni	€ 27.335,67
totale					€ 65.996,28

Nel caso di mancata copertura della quota d'obbligo prevista dalla L. 68/1999 si procederà all'attivazione delle procedure necessarie per garantire il rispetto della normativa. La programmazione del fabbisogno è adottata nel rispetto dei vincoli sulle assunzioni di personale e sulle limitazioni alla spesa di personale, che saranno verificati preliminarmente all'attivazione delle procedure.
Si allega il prospetto riepilogativo della dotazione organica 2021/2023 (allegato D), in coerenza con la presente programmazione.

II. Procedure di mobilità ex art. 30 D.Lg.s 165/2001

Nel triennio 2021/2023 si autorizza, nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale, l'eventuale esperimento delle procedure di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 che devono comunque essere precedute dalla valutazione della possibilità di ricorrere a personale interno.
Ai sensi del decreto interministeriale 17.03.2020 pubblicato su GU il 27.04.2020, in attuazione del'art. 33 DL 34/2019, che prevede l'applicazione dal 20.04.2020 del nuovo sistema di calcolo delle facoltà assunzionali basato sulla sostenibilità finanziaria degli enti locali, non sussistono più le condizioni per qualificare le procedure di mobilità ex art. 30 come procedure neutre ex art. 1 c. 47 L. 311/2004, in quanto:

- sono venute meno le limitazioni al turn over, anzi con il nuovo sistema è consentito incrementare la spesa da destinare alle assunzioni per gli enti che risultano virtuosi;
- la spesa per le mobilità contribuisce a determinare il volume della spesa del personale dell'ente e quindi ad influenzare il rapporto con le entrate correnti.

III. Fabbisogno di personale a tempo determinato

Si prevede di attivare assunzioni a tempo determinato nel triennio 2021/2023, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, nel limite di spesa per lo stesso titolo dell'anno 2009 pari a € 57.890,00, compatibilmente con le risorse finanziarie messe a disposizione nel bilancio di previsione e nel rispetto del contenimento della spesa del personale (c. 557 L. 296/2006). Tali assunzioni saranno finalizzate a garantire il mantenimento degli standard gestionali e saranno attivate in particolare in caso di sostituzione di personale assente per lungo periodo o per l'attuazione di progetti di particolare rilevanza.

4) CONCLUSIONI

Si dà atto che la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 come sopra delineata:

- è compatibile con la dotazione organica in termini finanziari, intesa come personale in servizio più assunzioni di cui alla presente programmazione, in quanto la spesa del personale degli anni del triennio 2021/2023 rimane contenuta nei limiti della spesa di personale corrispondente alla spesa media del triennio 2011/2013 di cui alla L. n. 296/2006 (finanziaria 2007) art. 1 c. 557:

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
dotazione organica	n. 62 dipendenti	n. 62 dipendenti	n. 62 dipendenti
spesa personale triennio 2021/2023	€ 1.984.172,03	€ 2.003.821,01	€ 2.003.821,01
spesa personale media triennio 2011/2013	€ 2.018.678,26		

- è compatibile con i parametri imposti dal decreto interministeriale 17.03.2020 in quanto il rapporto spesa del personale / media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al 24,43% (allegato C), inferiore al valore

soglia del 27% per la fascia demografica di cui all'art. 4 - tabella 1 - tale da consentire all'ente di utilizzare le proprie facoltà assunzionali fino al limite di € 302.432,60;

- è compatibile con il budget assunzionale a disposizione dell'ente, come stabilito dalla L. 208/2015 c. 228, dal DL 50/2017 convertito in L. 96/2017, e dalla L. 26/2019, come sotto specificato:

anno	Budget assunzionale	spesa fabbisogno di personale
2021	€ 73.241,78 (residui budget 2016/2020) + € 28.766,89 (cessazioni 2021) = € 102.008,67	€ 28.766,89
2022	€ 96.757,99 (cessazioni 2022)	€ 96.757,99
2023	€ 65.996,28 (cessazioni 2023)	€ 65.996,28

Calolziocorte, 14.12.2020

Il Funzionario Responsabile del Settore Servizi Istituzionali
Dott. Sergio Bonfanti

COMUNE DI CALOLZIOCORTE - LECCO -

(documento informatico firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale)

allegato A)

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI CALOLZIOCORTE

al 31/12/2020

SETTORE	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZIO	SERVIZIO	NOTE
SERV ISTITUZIONALI	D	D 3	Funzionario		1	Form. Amm. - Personale	
	D	D 1	Istruttore Direttivo Amm.vo			Personale	procedura di turn over avviata
	C	C 1	Istruttore Amministrativo		1	Personale	
	B 1	B 1	Operatore d'ufficio		1	Personale/Protocollo	
	B 1	B 1	Messo Notificatore/ Accompagn		1	Personale/Messi	
	C	C 1	Istruttore Amministrativo		1	Personale/Messi/Archivio	
	B 3	B 4	Collaboratore d'ufficio		1	Formalità Amministrative	
	D	D 1	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Demografici	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo		1	Demografici	
	B 3	B 6	Collaboratore d'ufficio		1	Demografici	
	B 3	B 4	Collaboratore d'ufficio		1	Demografici	
	B 3	B 5	Collaboratore d'ufficio		1	Demografici	cessazione 2021
	C	C 3	Educatrice		1	Demografici	assegnazione temporanea
	D	D 2	Assistente Sociale	25/36	1	Demografici	assegnazione temporanea, originariamente tempo pieno
	TOTALE			**N.**	**13**		
SERV ECONOMICO-FINANZIARI	D	D 5	Funzionario		1	Contabilità – Bilancio	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Gestione Economica	
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	Gestione Economica	
	D	D 2	Istruttore Direttivo Amm.vo	32/36	1	Contabilità – Bilancio	pt temporaneo fino a 2022
	C	C 1	Istruttore ammin contabile		1	Contabilità – Bilancio	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	25/36	1	Contabilità – Bilancio	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Contabile		1	Tributi	
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	Tributi	
	C	C 1	Istruttore Contabile		1	Tributi	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo		1	Tributi	
	C	C 2	Assistente Informatico CED		1	Centro Elaborazioni Dati	
	TOTALE			**N.**	**11**		
SERV TERRITORIO	D	D 4	Funzionario		1	Servizi del Territorio	
	D	D 1	Istruttore Direttivo Tecnico	30/36	1	Manutenzioni Esterne	pt dall'origine
	C	C 2	Istruttore Tecnico		1	Lavori Pubblici	
	C	C 2	Istruttore Tecnico	32/36	1	Lavori Pubblici	pt temporaneo fino a 2025
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	Lavori Pubblici	
	B 1	B 2	Operaio		1	Manutenzioni Esterne	
	B 1	B 2	Operaio		1	Manutenzioni Esterne	
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	Patrimonio	procedura di turn over in corso
	B 3	B 3	Collaboratore Tecnico-Ammin		1	Patrimonio/ Supp.Amm	
	B 1	B 41	Operatore d'ufficio	24/36	1	Patrimonio/ Supp.Amm	originariamente tempo pieno
	C	C 1	Istruttore Tecnico	18/36	1	Patrimonio/ Supp.Amm	procedura di turn over in corso
	D	D 2	Istruttore Direttivo Tecnico		1	Urbanistica/Edilizia	
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	Urbanistica/Edilizia	
	TOTALE			**N.**	**13**		
SERV PERSONA E FAMIGLIA	D	D 1	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Sociali – Istruzione	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Servizi Sociali	
	D	D 2	Assistente Sociale		1	Servizi Sociali	
	D	D 1	Assistente Sociale	25/36	1	Servizi Sociali	procedura di turn over in corso
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	18/36	1	Servizi Sociali	originariamente tempo pieno
	C	C 4	Istruttore Amministrativo	22/36	1	Servizi Sociali	pt 18h dall'origine
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	Servizi Sociali	
	C	C 4	Istruttore Amministrativo		1	Servizi Sociali – C.A.G.	
	D	D 2	Bibliotecario		1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 1	Istruttore Culturale		1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 3	Assistente Bibliotecario		1	Cultura – Biblioteca	cessazione 2021
	C	C 2	Assistente Bibliotecario		1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 4	Istruttore Amministrativo	18/36	1	Istruzione e Sport	originariamente tempo pieno
	C	C 2	Istruttore Amministrativo		1	Istruzione e Sport	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	30/36	1	Istruzione e Sport	
	TOTALE			**N.**	**15**		
PL - COMMERCIO	D	D 1	Istruttore Direttivo Vigilanza - Comandante		1	Corpo Polizia Municipale	
	D	D 1	Istruttore Direttivo specialista di Vigilanza - Vice Comandante		1	Corpo PM	
	C	C 2	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	C	C 2	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	C	C 1	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	C	C 3	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	C	C 3	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	C	C 1	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	SUAP	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	28/36	1	Polizia Locale-Commercio	originariamente tempo pieno-28h fino2021
	TOTALE			**N.**	**10**		

TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO N. 62

allegato B)

POSSIBILITA' ASSUNZIONALI TEMPO INDETERMINATO

Circ. FP 46078/2010 par.10, 11786/2011 par. 14

Riferimento al costo teorico del posto annuale in pianta organica (12m+13^) solo cessati non per mobilità e non sostituiti

	SPESA CESSATI	POX SPESA	SPESA SOSTENUTA	RESIDUO PER ANNO SUCCESSIVO

ASSUNZIONI ANNO 2020

CESSATI 2019	p.o.	cessato il		spesa	
Agente Polizia Locale	C1	15/03/2019	€	30.761,71	
Istruttore Amministrativo	C1	31/05/2019	€	-	non considerata perché sostituita da mobilità interna educatrice nido
Operatore Messo Comunale	B1	30/06/2019	€	27.335,67	
Operatore d'Ufficio 30h	B1	31/12/2019	€	-	non considerata perché sostituita da mobilità interna educatrice nido
Istruttore Tecnico 18h	C1	31/10/2019	€	15.380,86	
Istruttore Tecnico	C1	02/12/2019	€	30.761,71	
spesa cessati 2019			**€**	**104.239,95**	
100% di spesa cessati 2019					**€ 104.239,95**
+ RESIDUI DA 2019					**€ 38.403,15**

CESSATI 2020 sostituibili nell'anno	p.o.	cessato il		spesa	
Istruttore Amministrativo 30h	C1	07/03/2020	€	-	non considerata perché sostituita da mobilità interna educatrice nido
Istruttore Amministrativo	C1	31/08/2020	€	30.761,71	
Assistente domiciliare 25h	C1	15/11/2020	€	-	non considerata perché sostituita da mobilità interna educatrice nido
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	15/10/2020	€	33.504,22	
spesa cessati 2020			**€**	**64.265,93**	
100% di spesa cessati 2020					**€ 64.265,93**

TOTALE POSSIBILITA' SPESA 2020 **€ 206.909,03**

SPESA PROGRAMMATA EFFETTUATA

operatore messo comunale - B1 - 36 h (messo) € 27.335,67
-avviamento centro impiego (previa procedura art 30 e art 34bis)

assistente sociale - D1 - 25 h (servizi sociali) € 23.266,82
-concorso pubblico in corso (previa procedura art 34bis)

istruttore tecnico - C1 - 36 h (territorio) € 30.761,71
-concorso pubblico in corso (previa procedura art 30 e art 34bis)

istruttore tecnico - C1 - 18 h (territorio) € 15.380,86
-concorso pubblico in corso (previa procedura art 30 e art 34bis)

istrutt.dir.specialista di vigilanza - D1 - 36 h (polizia locale) € -
assunzione per mobilità ex art. 30: esclusa dal Decreto 17/03/2020 in quanto procedura iniziata prima dell'entrata in vigore (circolare 1374)

istruttore direttivo amministrativo - D1 - 36 h (servizo personale) € 33.504,22
-concorso pubblico in corso (previa procedura art 34bis)

istruttore amministrativo - C1 - 36 h (servizio personale) € 3.417,97
-trasformazione contratto di lavoro da tempo parziale 32h a tempo pieno 36h

TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2020 **€ 133.667,25**

RESIDUANO X 2021 **€ 73.241,78**

art. 3 c. 5 DL 90/2014 - L. 114/2014
art. 1, c. 228, legge n. 208/2015

ASSUNZIONI ANNO 2021

CESSATI 2020	p.o.	cessato il		spesa	
//	C1				
spesa cessati 2020			**€**	**-**	
100% di spesa cessati 2020					**€ -**
+ RESIDUI DA 2020					**€ 73.241,78**

CESSATI 2021 sostituibili nell'anno	p.o.	cessato il		spesa	
Assistente Bibliotecario	C1	28/02/2021	€	-	non considerata perché sostituita da mobilità interna educatrice nido
Collaboratore Amministrativo	B3	06/05/2021	€	28.766,89	
spesa cessati 2021			**€**	**28.766,89**	
100% di spesa cessati 2021					**€ 28.766,89**

TOTALE POSSIBILITA' SPESA 2021 **€ 102.008,67**

SPESA PROGRAMMATA

collaboratore Amministrativo - B3 - 36 h (serv.demografici) € 28.766,89
-concorso pubblico (previa procedura art 30 e art 34bis)

TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2021 **€ 28.766,89**

RESIDUANO X 2022 **€ 73.241,78**

art. 3 c. 5 DL 90/2014 - L. 114/2014
art. 1, c. 228, legge n. 208/2015

TRIENNIO 2021/2023

2021

CAPACITA' ASSUNZIONALE CESSAZIONI

RESIDUI NON UTILIZZATI NEL QUINQUENNIO PRECEDENTE 2016/2020 (relativi a cessazioni 2015/2019)

art. 3 c. 5 DL 90/2014 - L. 114/2014 e smi € 73.241,78

CESSATI 2021 sostituibili nell'anno ex L 26/2019

Assistente Bibliotecario	C1	spesa	€	-	non considerata perché sostituita da mobilità interna educatrice nido
Collaboratore Amministrativo	B3	spesa	€	28.766,89	
			€	28.766,89	

100% di spesa cessati 2021 € 28.766,89 DL90/2014 art. 3 c.5

totale possibilità di spesa **€ 102.008,67**

2022

CAPACITA' ASSUNZIONALE CESSAZIONI

RESIDUI NON UTILIZZATI NEL QUINQUENNIO PRECEDENTE 2017/2021 (relativi a cessazioni 2016/2020)

art. 3 c. 5 DL 90/2014 - L. 114/2014 e smi

CESSATI 2022 sostituibili nell'anno ex L 26/2019

Funzionario Amministrativo	D3	spesa	€	38.660,61
Educatore	C1	spesa	€	30.761,71
Operaio	B1	spesa	€	27.335,67
			€	96.757,99

100% di spesa cessati 2022 € 96.757,99 DL90/2014 art. 3 c.5

totale possibilità di spesa **€ 96.757,99**

2023

CAPACITA' ASSUNZIONALE CESSAZIONI

RESIDUI NON UTILIZZATI NEL QUINQUENNIO PRECEDENTE 2018/2022 (relativi a cessazioni 2017/2021)

art. 3 c. 5 DL 90/2014 - L. 114/2014 e smi

CESSATI 2023 sostituibili nell'anno ex L 26/2019

Funzionario Tecnico	D3	spesa	€	38.660,61
Operaio	B1	spesa	€	27.335,67
			€	65.996,28

100% di spesa cessati 2023 € 65.996,28 DL90/2014 art. 3 c.5

totale possibilità di spesa **€ 65.996,28**

allegato C)

DM 27/04/2020: NUOVO CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI

fase 1	popolazione	fascia	tabella 1		tabella 3	
dati generali ente	13886	f) da 10000 a 59999		27,00%		31,00%

fase 2	a)	spesa rendiconto 2019			**€**	**2.178.675,58**
valori finanziari		entrate rendiconto 2017	€	8.920.943,96		
		entrate rendiconto 2018	€	9.281.950,65	€	9.198.422,69
		entrate rendiconto 2019	€	9.392.373,47		
		fcde previsione 2019			€	280.399,00
	b)	entrate netto fcde			**€**	**8.918.023,69**

fase 3		
calcolo % ente	a/b	**24,43%**

fase 4	% tabella 1 (% T1)	entrate netto fcde (E)		massima spesa consentita (% T1 x E = M)		incremento spesa massimo teorico (spesa a) - massima spesa M = Δ S)
calcolo incremento assunzionale disponibile	27%	€ 8.918.023,69	€	2.407.866,40	€	229.190,82

fase 5				
verifica rispetto incremento % progressivo tabella 2		2021		16%
		incremento spesa massimo teorico (Δ S)	€	229.190,82
tabella 2	T2	incremento entro limite tabella 2 (a x % T2)	€	348.588,09
2021	16%	incremento effettivo (valore minimo)	**€**	**229.190,82**
2022	19%			
2023	21%			

fase 6			
calcolo nuovo limite spesa personale	spesa 2018 + incremento effettivo = nuovo limite spesa personale	€	2.407.866,40

fase 7			
applicazione turn over residuo	residui facoltà assunzionali (da piano triennale fabbisogno)	€	73.241,78
	incremento effettivo + facoltà assunzionali residue	**€**	**302.432,60**
		da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato	

allegato D)

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI CALOLZIOCORTE

2021/2023

SETTORE	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZIO 2021	N. ADDETTI IN SERVIZIO 2022/2023	SERVIZIO	NOTE
SERV ISTITUZIONALI	D	D 3	Funzionario		1	1	Form. Amm. - Personale	cessazione 2022 e sostituzione
	D	D 1	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Personale	
	C	C 1	Istruttore Amministrativo		1	1	Personale	
	B 1	B 1	Operatore d'ufficio		1	1	Personale/Protocollo	
	B 1	B 1	Messo Notificatore/Accompagn		1	1	Personale/Messi	
	C	C 1	Istruttore Amministrativo		1	1	Personale/Messi/Archivio	
	B 3	B 4	Collaboratore d'ufficio		1	1	Formalità Amministrative	
	D	D 1	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Demografici	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo		1	1	Demografici	
	B 3	B 6	Collaboratore d'ufficio		1	1	Demografici	
	B 3	B 4	Collaboratore d'ufficio		1	1	Demografici	
	B 3	B 5	Collaboratore d'ufficio		1	1	Demografici	cessazione 2021 e sostituzione
	C	C 3	Educatrice		1	1	Demografici	assegnazione temporanea
	D	D 2	Assistente Sociale	25/36	1	1	Demografici	assegnazione temporanea, originariamente tempo pieno
			TOTALE N.		**14**	**14**		
SERV ECONOMICO-FINANZIARI	D	D 5	Funzionario		1	1	Contabilità – Bilancio	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Gestione Economica	
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	1	Gestione Economica	
	D	D 2	Istruttore Direttivo Amm.vo	32/36	1	1	Contabilità – Bilancio	pt temporaneo fino a 2022
	C	C 1	Istruttore ammin contabile		1	1	Contabilità – Bilancio	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	25/36	1	1	Contabilità – Bilancio	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Contabile		1	1	Tributi	
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	1	Tributi	
	C	C 1	Istruttore Contabile		1	1	Tributi	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo		1	1	Tributi	
	C	C 2	Assistente Informatico CED		1	1	Centro Elaborazioni Dati	
			TOTALE N.		**11**	**11**		
SERV TERRITORIO	D	D 4	Funzionario		1	1	Servizi del Territorio	cessazione 2023 e sostituzione
	D	D 1	Istruttore Direttivo Tecnico	30/36	1	1	Manutenzioni Esterne	pt dall'origine
	C	C 2	Istruttore Tecnico		1	1	Lavori Pubblici	
	C	C 2	Istruttore Tecnico	32/36	1	1	Lavori Pubblici	pt temporaneo fino a 2025
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	1	Lavori Pubblici	
	B 1	B 2	Operaio		1	1	Manutenzioni Esterne	cessazione 2022 e sostituzione
	B 1	B 2	Operaio		1	1	Manutenzioni Esterne	cessazione 2023 e sostituzione
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	1	Patrimonio	
	B 3	B 3	Collaboratore Tecnico-Ammin		1	1	Patrimonio/ Supp.Amm	
	B 1	B 41	Operatore d'ufficio	24/36	1	1	Patrimonio/ Supp.Amm	originariamente tempo pieno
	C	C 1	Istruttore Tecnico	18/36	1	1	Patrimonio/ Supp.Amm	
	D	D 2	Istruttore Direttivo Tecnico		1	1	Urbanistica/Edilizia	
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	1	Urbanistica/Edilizia	
			TOTALE N.		**13**	**13**		
SERV PERSONA E FAMIGLIA	D	D 1	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Sociali – Istruzione	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Servizi Sociali	
	D	D 2	Assistente Sociale		1	1	Servizi Sociali	
	D	D 1	Assistente Sociale	25/36	1	1	Servizi Sociali	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	18/36	1	1	Servizi Sociali	originariamente tempo pieno
	C	C 4	Istruttore Amministrativo	22/36	1	1	Servizi Sociali	pt 18h dall'origine
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	1	Servizi Sociali	
	C	C 4	Istruttore Amministrativo		1	1	Servizi Sociali – C.A.G.	cessazione 2022 e sostituzione
	D	D 2	Bibliotecario		1	1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 1	Istruttore Culturale		1	1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 2	Assistente Bibliotecario		1	1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 4	Istruttore Amministrativo	18/36	1	1	Istruzione e Sport	originariamente tempo pieno
	C	C 2	Istruttore Amministrativo		1	1	Istruzione e Sport	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	30/36	1	1	Istruzione e Sport	
			TOTALE N.		**14**	**14**		
PL - COMMERCIO	D	D 1	Istruttore Direttivo Vigilanza - Comandante		1	1	Corpo Polizia Municipale	
	D	D 1	Istruttore Direttivo specialista di Vigilanza - Vice Comandante		1	1	Corpo PM	
	C	C 2	Agente di P.M.		1	1	Corpo PM	
	C	C 2	Agente di P.M.		1	1	Corpo PM	
	C	C 1	Agente di P.M.		1	1	Corpo PM	
	C	C 3	Agente di P.M.		1	1	Corpo PM	
	C	C 3	Agente di P.M.		1	1	Corpo PM	
	C	C 1	Agente di P.M.		1	1	Corpo PM	
	D	D 3	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	SUAP	
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	28/36	1	1	Polizia Locale-Commercio	originariamente tempo pieno-28h fino 2021
			TOTALE N.		**10**	**10**		
			TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO N.		**62**	**62**		

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI CALOLZIOCORTE "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 . RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001"

L'anno 2020 il giorno 4 del mese di dicembre, il sottoscritto Marsilio REPOSSI, revisore dei conti, ha esaminato lo schema di delibera di Giunta Comunale avente per oggetto "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001";

Premesso:

- che in data 30.11.2020 è stata trasmessa via e-mail la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente per oggetto "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001" unitamente agli allegati indicati in delibera;
- che l'art. 91 del Tuel prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- che l'art. 19 c. 8 della L. 448/2001 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Esaminata la complessa normativa in materia di spesa del personale nonché i vincoli in materia di assunzioni, richiamati nella proposta di deliberazione della Giunta e che devono essere rispettati dal Comune di Calolziocorte;

Vista la proposta di deliberazione e l'allegato piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 dove sono indicate le previsioni di assunzioni per il triennio, in considerazione delle cessazioni di personale verificatesi e preventivate, dove si precisa che il personale verrà sostituito nel momento in cui le risorse si renderanno disponibili, quindi successivamente alla cessazione, mediante valutazione della possibilità di ricorrere al trasferimento per mobilità interna del personale e mediante eventuali procedure di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e procedure concorsuali di accesso dall'esterno;

Tenuto conto che si prevede altresì:

- l'attivazione delle procedure di copertura del posto qualora si dovesse verificare la situazione di mancata copertura della quota d'obbligo prevista dalla L. 68/1999 per l'assunzione riservata al personale delle categorie protette, esclusa dai limiti sulle assunzioni e dai limiti sulla spesa di personale;
- l'attivazione di assunzioni a tempo determinato, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, nel limite di spesa per lo stesso titolo dell'anno 2009 pari a € 57.890,00, compatibilmente con le risorse finanziarie messe a disposizione nel bilancio di previsione e nel rispetto del contenimento della spesa del personale (c. 557 L. 296/2006). Tali assunzioni saranno finalizzate a garantire il mantenimento degli standard gestionali e saranno attivate in particolare in caso di sostituzione di personale assente per lungo periodo o per l'attuazione di progetti di particolare rilevanza;

Viste inoltre le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, approvate con il Decreto 08.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dalla vigente normativa, è un valore finanziario rappresentato per gli enti locali dal limite di spesa di personale di cui all'art.

1 cc. 557 e successivi della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 2.018.678,26 – spesa media del triennio 2011/2013;

Dato atto che il Comune di Calolziocorte attesta:

- per l'anno 2020 la non sussistenza di situazioni di soprannumero, essendo i dipendenti al 31/12/2019 pari a n. 62 unità, comprese le assunzioni programmate le cui procedure sono in corso di espletamento, e data la consistenza programmata nel triennio 2021/2023 di n. 62 unità;
- il rispetto del vincolo di contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006;
- il rispetto del vincolo sul pareggio di bilancio per l'anno 2019 come risultante dalle tabelle di verifica degli equilibri allegate al rendiconto;
- di non trovarsi nella condizione di non rispettare il pareggio di bilancio e gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio in corso;
- di avere approvato il rendiconto di gestione 2019, il bilancio consolidato 2019 e il bilancio di previsione 2020/2022 e inviato i dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- di non versare nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/00;
- di avere approvato il piano triennale 2019/2021 di azioni positive in materia di pari opportunità con deliberazione di Giunta Comunale n. 130/2018 (D.Lgs. 198/2006 art. 48 c. 1);
- di avere adottato il Peg / piano degli obiettivi 2020/2022;
- di avere attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- di avere il rapporto personale/popolazione anno 2019 pari a 1/213 (65 dipendenti/13.886 abitanti) pertanto inferiore a quello previsto dal DMI del 10.04.2017 (GU 94 del 22.04.2017) per gli enti di pari dimensioni di 1/158;
- di rispettare i parametri previsti per le assunzioni a tempo determinato (L. 122/2010 art. 9 c. 28);
- di rispettare le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999;

ESPRIME

parere favorevole sulla proposta di deliberazione avente per oggetto "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001".

Marsilio REPOSSI