



CITTÀ DI CALOLZIOCORTE

PROVINCIA DI LECCO

Codice Ente 10046

N. 9

Registro Deliberazioni

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 27-01-2020

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.
AGGIORNAMENTO N. 1**

L'anno **duemilaventi** addì **ventisette** del mese di **Gennaio** alle ore **17:00**, nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale di Calolziocorte.

Alla presente deliberazione risultano:

		Presenti	Assenti
GHEZZI MARCO	SINDACO	X	
VALESECCHI ALDO	VICE SINDACO	X	
VALESECCHI CRISTINA	ASSESSORE	X	
BALOSSO CELESTINA	ASSESSORE	X	
CAREMI LUCA	ASSESSORE	X	
GANDOLFI DARIO	ASSESSORE	X	
		6	0

Presiede il SINDACO ING. MARCO GHEZZI

Assiste il SEGRETARIO DOTT. STEFANO SERGIO

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

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.
AGGIORNAMENTO N. 1**

Il Sindaco sottopone alla Giunta Comunale, per l'approvazione, l'allegata proposta di deliberazione n. 24 del 24-01-2020 convalidata con firma elettronica debole dal Funzionario Responsabile del Settore SERVIZI ISTITUZIONALI, DOTT. SERGIO BONFANTI

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta n. 24 del 24-01-2020 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 - 1° 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. 24 del 24-01-2020 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 24 del 24-01-2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. AGGIORNAMENTO N. 1.

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

Richiamati:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 28.10.2019 con cui è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e accertata l'assenza di personale in eccedenza o sovrannumero ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001;
- il DUP 2020/2022 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 15.11.2019 del quale la programmazione del fabbisogno di personale costituisce un allegato;
- il bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 20.12.2019;

Rilevato che ai sensi del Decreto 08.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state definite le “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, l'eventuale modifica in corso d'anno del piano 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 in ogni caso adeguatamente motivata;

Preso atto che nella programmazione del fabbisogno è prevista la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – cat. C – tempo parziale 30 h/settimanali presso il Settore Polizia Locale e Commercio mediante procedura di mobilità interna per la sostituzione di un dipendente cessato nel mese di dicembre 2019;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 02.12.2019 con cui è stato disposto di procedere alla copertura del posto di cui trattasi mediante una procedura di mobilità interna riservata esclusivamente al personale dell'asilo nido al fine di iniziare il percorso di internalizzazione del personale definito con il DUP 2020/2022;

Tenuto in considerazione che il dipendente cessato svolgeva la sua attività lavorativa parzialmente presso il Settore Polizia Locale e parzialmente presso il Settore Servizi alla Persona e Famiglia;

Considerato che, conformemente alle indicazioni della Giunta Comunale, è prioritario definire l'assorbimento del personale dell'asilo nido e maggiormente razionale rendere possibile il mantenimento dell'unità di personale nello stesso settore di appartenenza riservando ad altro provvedimento l'individuazione del personale amministrativo da destinare alla Polizia Locale, eventualmente con mobilità interna;

Ritenuto pertanto di procedere alla modifica della dotazione organica prevedendo nel Settore Servizi alla Persona e alla Famiglia n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – cat. C – 30 h/ settimanali presso l'Ufficio Pubblica Istruzione da ricoprire mediante mobilità interna con trasferimento di n. 1 unità di personale dell'asilo nido, e la contemporanea soppressione di un posto con medesimo profilo nel Settore Polizia Locale e Commercio;

Dato atto che la modifica in argomento non comporta variazione complessiva della consistenza organica né variazione di spesa del personale;

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

- 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 rinviando ad apposito decreto attuativo l'entrata in vigore, e che pertanto nelle more dell'adozione di tale decreto continuano ad applicarsi le regole previgenti in materia di determinazione delle facoltà assunzionali;
- 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;
- la L. n. 133/2008 art. 76 c. 4 che impone il blocco totale delle assunzioni quale conseguenza del mancato rispetto del patto di stabilità dell'anno precedente – ora obiettivi di finanza pubblica secondo L. 232/2016 c. 466 e seguenti e L. 145/2018 c. 819 e seguenti;
- 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 per 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;
- D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che impone il piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6) e la ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33);
- 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, pertanto non applicabile;

Richiamati altresì:

- il rendiconto di gestione 2018, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19/2019, inviato a BDAP il 22.05.2019;
- il bilancio consolidato 2018, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45/2019, inviato a BDAP il 09.10.2019;

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 63/2019);
- non versa nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 D.Lgs. n. 267/00 (CC 63/2019);
- 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 2019/2021 con deliberazione GC 20 del 25.02.2019;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- risulta avere il rapporto personale/popolazione al 31.12.2019 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;
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999;

Tenuto conto che il Comune di Calolziocorte ha rispettato il vincolo sul pareggio di bilancio per l'anno
Deliberazione GC n. 9 del 27-01-2020

2018 (CC 71/2018) e inviato la certificazione al MEF il 20.03.2019;

Ritenuta pertanto l'opportunità di procedere alla modifica della dotazione organica 2020/2022 e all'aggiornamento del piano del fabbisogno del personale 2020/2022, come riportato negli allegati, dando atto che vengono attuati processi di riorganizzazione interna che non comportano variazione complessiva della consistenza organica nè variazione di spesa del personale;

Dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale oggetto di aggiornamento con la presente deliberazione costituisce allegato al DUP triennio 2019/2021, 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 17.01.2020;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita informativa sindacale alle Organizzazioni sindacali con nota prot. n. 1529 del 20.01.2020, ai sensi dell'art. 6 c. 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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 riconfermare che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dalla vigente normativa, quindi 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., è pari a € 2.018.678,26 – spesa media del triennio 2011/2013;
3. di riconfermare l'assenza di personale in eccedenza o sovrannumero ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001, attestata con l'approvazione del fabbisogno del personale 2020/2022 di cui alla propria deliberazione n. 111/2019, in quanto non è mutata la dotazione organica dell'ente;
4. di approvare l'aggiornamento n. 1 al piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, come risulta dal prospetto allegato, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di spesa del personale, dando atto che le variazioni non comportano variazione complessiva della consistenza organica nè variazione di spesa del personale;
5. di dare atto che:
 - l'aggiornamento al piano del fabbisogno del personale previsto rispetta i limiti connessi alle facoltà assunzionali e della spesa di personale e non comporta variazione della dotazione organica dell'ente;
 - vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016 e seguenti, nonché i limiti imposti dall'art. 1 c. 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 2020/2022;
6. di dare atto che ulteriori aggiornamenti in corso d'anno sono consentiti 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 devono essere, in ogni caso, adeguatamente motivati, ai sensi delle linee di indirizzo DM 08.05.2018;
7. di dare atto che l'aggiornamento in oggetto al piano del fabbisogno di personale comporterà aggiornamento del DUP 2020/2022, essendo il piano triennale del fabbisogno di personale allegato del DUP ai sensi del D.Lgs. 118/2011;

8. 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;
9. di pubblicare il presente aggiornamento del piano triennale del fabbisogno in "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
10. di disporre la trasmissione del presente provvedimento ai Responsabili di Settore, alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali.

Li 24.01.2020

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. STEFANO SERGIO

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. 24 del 24-01-2020
OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. AGGIORNAMENTO N. 1

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 24-01-2020

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. 24 del 24-01-2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.
AGGIORNAMENTO N. 1

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 24-01-2020

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° 9/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. AGGIORNAMENTO N. 1

Deliberazione affissa all'Albo pretorio di questo Comune il giorno 03-02-2020 per rimanervi per quindici giorni consecutivi e cioè fino al giorno 18-02-2020.

Li 03-02-2020

L'ADDETTO ALLE PUBBLICAZIONI
ELENA MAITRE

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. STEFANO SERGIO

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 03-02-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. STEFANO SERGIO

[] 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

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

Li 03-02-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. STEFANO SERGIO

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 2020/2022 – AGGIORNAMENTO N. 1

1) QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I. VINCOLI ASSUNZIONALI

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e 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 <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (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, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33 c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- 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: <u>adempimento soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti</u>		- 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 (dal <u>per</u> 2018). <u>- adempimento soppresso dal 2019 da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti</u>	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

	<u>adempimento soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti</u>		
	<u>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</u>		- <u>art. 1 c. 819 e seguenti L. 145/2018: nuove regole da 2019</u>
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	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 <u>abrogato da L. 145/2018 c. 823</u> - DPCM n. 21/2017
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 Amministrazioni” 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 massima sostenibile previsto dalla vigente normativa, che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al 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 che 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, in particolare art. 33, che introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali rinviando però a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore, pertanto nelle more dell'adozione di tali decreti continuano ad applicarsi le regole previgenti in materia di determinazione delle facoltà assunzionali:

2020	2021	2022
100% spesa cessati anno precedente e anno in corso + resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento	100% spesa cessati anno precedente e anno in corso + resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento	100% spesa cessati anno precedente e anno in corso + resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento

DI 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	DI 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	DI 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
--	--	--

- 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 di 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: Per il triennio 2018-2020, 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 20% 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 2019 ancora in corso di espletamento, è quella di cui all'allegato prospetto (all. A), costituita da n. 65 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
Dipendenti al 31/12	74	73	71	68	70	70	65	65	65	63	65

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:

- Piano triennale dei fabbisogni del personale: piano triennale 2019/2021 approvato con deliberazione GC n. 91/2018, rettificato con deliberazioni GC n. 110/2018, n. 12/2019, n. 28/2019 e n. 50/2019, piano triennale 2020/2022 approvato con deliberazione GC n. 111/2019 in corso di approvazione
- 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
- Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017: parametro rispettato come da rendiconto 2017 approvato con deliberazione CC n. 22/2018 - 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:
- certificazione riferita a saldo 2018 inviata il 20.03.2019
- 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: è stato conseguito il saldo non negativo di cui al punto c) - adempimento soppresso da L. 145/2018 c. 819 e seguenti
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 da approvare entro il termine del 30.04
- 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 2019/2021 approvato con deliberazione GC n. 20/2019
- 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 2019/2021 approvato con deliberazione CC n. 83/2018 e inviato a BDAP il 11.01.2019
 - l'assestamento del bilancio di previsione 2019/2021 e la salvaguardia degli equilibri di bilancio approvati con del. CC n. 33/2019;
 - rendiconto 2018 approvato con deliberazione CC n. 19/2019 e inviato a BDAP il 22.05.2019
 - bilancio consolidato 2018 approvato con deliberazione CC n. 45/2019 e inviato a BDAP il 09.10.2019
- 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: non ricorre la fattispecie – 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 di cui all'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 comma 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 1/220 al 31.12.2018 (n. 63 dipendenti/n. 13.911 abitanti), è previsto pari a 1/213 al 31.12.2019 (n. 65 dipendenti/n. 13.886 abitanti), pertanto inferiore a quello previsto dal DMI per gli enti di pari dimensioni di 1/158.

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 2020 rimane valida la percentuale di turn over del 100% dei cessati dell'anno precedente (2019), alla quale si sommano i residui del budget assunzionale non utilizzati nel quinquennio precedente (spesa cessati 2014/2018), 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).

Si precisa che nelle more dell'adozione dei decreti attuativi previsti dalla L. 58/2019 art. 33, che modifica le regole per le assunzioni negli enti, continuano ad applicarsi le regole previgenti in materia di determinazione delle facoltà assunzionali.

In considerazione delle procedure espletate e/o in corso di svolgimento in attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale anno 2019 approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 91/2018 e smi, i residui di budget assunzionale 2019 non utilizzato equivalgono a € 6.128,69 come evidenziato dal prospetto allegato B).

Il calcolo per la quantificazione del budget assunzionale 2020/2022 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 si conteggiano le mobilità in uscita verso altri enti, che non sono considerate cessazioni, poiché sono finanziariamente neutre rimanendo il relativo costo parte della spesa pubblica (FP circ. 4/2008, Corte dei Conti Sez. Autonomie delib. 21/2009, Corte dei Conti Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010, Corte dei Conti Sez. Lombardia 539/2013, 85/2015, 91/2018)
- 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 2019	€ 6.128,69		
Anno 2020	Spesa cessati 2019 (n. 1 Agente Polizia Locale C n. 1 Istruttore Amministrativo C n. 1 Operatore Messo Comunale B1 n. 1 Operatore d'ufficio B 30h) Spesa cessati 2020 sostituibili nell'anno (n. 1 Istruttore Amministrativo C 30h n. 1 Assistente Bibliotecario)	€ 111.638,81 € 54.852,89	 Budget assunzionale 2020	 € 172.620,39
Anno 2021	Spesa cessati 2021 sostituibili nell'anno (n. 1 Funzionario D3 n. 1 Operatore Amministrativo B3 n. 1 Operaio B1 n. 1 Assistente domiciliare C 25h)	€ 116.125,47	 Budget assunzionale 2021	 € 116.125,47
Anno 2022	Spesa cessati 2022 sostituibili nell'anno (n. 1 Funzionario D3 n. 1 Educatore C)	€ 69.422,32	 Budget assunzionale 2022	 € 69.422,32

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 2020/2022

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 procedure di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.

In caso di esito negativo delle 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.

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 2020/2022 si stabilisce la seguente programmazione di fabbisogno del personale:

ANNO 2020

n. 1 Operatore Messo comunale/ accompagnatore scolastico (cessazione)	Cat. B1	Tempo pieno	Espletata procedura mobilità ex art. 30 con esito negativo Mobilità ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (avviamento liste di collocamento centro per l'impiego)	Settore serv. istituzionali – serv. personale	€ 27.335,67
n. 1 Assistente Sociale (posto vacante da 2019)	Cat. D	Part time 25h	Mobilità ex art. 30 / ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (concorso)	Settore Servizi alla Persona e Famiglia – Servizi Sociali	€ 23.266,82
totale					€ 50.602,49

n. 1 Istruttore Amministrativo (cessazione 2019)	Cat. C	Part time 30h	Mobilità interna	Settore Polizia Locale <u>Servizi alla Persona e Famiglia – Servizi Pubblica Istruzione</u>	0
n. 1 Assistente Bibliotecario (cessazione 2020)	Cat. C	Tempo pieno	Mobilità interna	Settore Servizi alla Persona e Famiglia – Servizio Cultura e Biblioteca	0
n. 1 Istruttore Amministrativo – Coordinatrice Asilo Nido (cessazione 2020)	Cat. C	Tempo pieno	Mobilità interna	Settore Servizi alla Persona e Famiglia – Serv. Asilo Nido	0

ANNO 2021

n. 1 Istruttore Amministrativo- (cessazione 2019)	Cat. C	Par time 30h	Mobilità interna	Settore Servizi alla Persona e Famiglia—serv.pubblica- istruzione	€ 0
n. 1 Funzionario Tecnico (cessazione 2021)	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 in caso di accesso dall'esterno
n. 1 Operaio / Manutentore (cessazione 2021)	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 in caso di accesso dall'esterno
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 in caso di accesso dall'esterno
n. 1 Istruttore Amministrativo (probabile cessazione 2020/2021)	Cat. C	Part time 25h	Mobilità ex art. 30/ex art. 34bis Assunzione dall'esterno (scorrimento graduatorie esistenti – concorso)	Settore Servizi alla Persona e Famiglia – Servizi Sociali	€ 21.362,30 in caso di accesso dall'esterno
totale					€ 116.125,47

ANNO 2022

n. 1 Istruttore Amministrativo (probabile cessazione 2022)	Cat. C	Tempo pieno	Mobilità interna	Settore Servizi alla Persona e Famiglia – serv.pubblica istruzione / servizi sociali	€ 0
n. 1 Funzionario Amministrativo (probabile 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 in caso di accesso dall'esterno
totale					€ 38.660,61

Nel caso di scopertura 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 2020/2022 (allegato C), rimodulata tenendo conto della presente programmazione.

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

Nel triennio 2020/2022 si autorizza, nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale, l'esperimento delle procedure di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e ai sensi dell'art.1 c. 47 della L. n. 311/2004 con enti sottoposti a limitazione delle assunzioni e in regola con gli obblighi delle finanze pubbliche che mantengono la caratteristica della neutralità, come confermato dalle sentenze della Corte dei Conti (Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010, Sez. Lombardia 539/2013, 85/2015, 91/2018, sez. Piemonte 70/2016) per la sostituzione di eventuale ulteriore personale che lascerà posti vacanti non attualmente prevedibili.

Le procedure di mobilità ex art. 30 devono essere precedute dalla valutazione della possibilità di ricorrere a personale interno.

III. Fabbisogno di personale a tempo determinato

Si prevede di attivare assunzioni a tempo determinato nel triennio 2020/2022, 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.

Anno 2020:

n. 1 Collaboratore Amministrativo / Istruttore Amministrativo	Cat. B3 / C	Tempo pieno – 3 mesi con possibilità di proroga	- Assunzione a supporto personale servizi demografici, data la prevista implementazione dei servizi informatici con utilizzo nuovo software per gestione cimiteri, al fine di procedere all'unificazione della banca dati cimiteri nel nuovo programma informatico - scorrimento graduatorie esistenti / accordo con altre PA per utilizzo graduatorie altri enti	Settore serv. Istituzionali – servizi demografici	€ 8.000,00 per 3 mesi; eventuali ulteriori € 8.000,00 per proroga
totale					€ 8.000,00 / 16.000,00

4) CONCLUSIONI

Si dà atto che la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 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 2020/2022 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 2020	Anno 2021	Anno 2022
dotazione organica	n. 64 dipendenti	n. 64 dipendenti	n. 64 dipendenti
spesa personale triennio 2020/2022	€ 1.974.850,51	€ 2.004.570,72	€ 2.004.570,72
spesa personale media triennio 2011/2013	€ 2.018.678,26		

- 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
2020	€ 6.128,69 (residui 2019) + € 111.638,81 (cessazioni 2019) + € 54.852,89 cessazioni 2020) = € 172.620,39	€ 50.602,49
2021	€ 116.125,47 (cessazioni 2021)	€ 116.125,47
2022	€ 69.422,32 (cessazioni 2022)	€ 38.660,61

Calolziocorte, 14.01.2020



Il Funzionario Responsabile del Settore Servizi Istituzionali
Dott. Sergio Bonfanti

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

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI CALOLZIOCORTE

SETTORE	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZIO 2020	N. ADDETTI IN SERVIZIO 2021/2022	SERVIZIO	NOTE
SERV ISTITUZIONALI	D	D 3	Funzionario		1	1	Form. Amm. - Personale	
	D	D 2	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Personale	
	C	C 1	Istruttore Amministrativo	32/36	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 5	Collaboratore d’ufficio		1	1	Demografici	
	B 3	B 4	Collaboratore d’ufficio		1	1	Demografici	
	B 3	B 4	Collaboratore d’ufficio		1	1	Demografici	
	D	D 2	Assistente Sociale	30/36	1	1	Demografici	assegnazione temporanea, originariamente tempo pieno
TOTALE N.					13	13		
SERV ECONOMICO-FINANZIARI	D	D 4	Funzionario		1	1	Contabilità – Bilancio	
	D	D 31	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Gestione Economica	
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	1	Gestione Economica	
	D	D 1	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	mobilità interna temporanea dal Serv. Ed. Priv., pt temporaneo fino a 2021
	D	D 31	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	
	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 2020
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	1	Lavori Pubblici	
	B 1	B 2	Operaio		1	1	Manutenzioni Esterne	
	B 1	B 2	Operaio		1	1	Manutenzioni Esterne	
	D	D 2	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Patrimonio/SUAP	
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	1	Patrimonio/SUAP	
	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	SUAP/Edilizia	
	TOTALE N.					14	14	
SERV PERSONA E FAMIGLIA	D	D	Funzionario		1	1	Sociali – Istruzione	
	D	D 31	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	1	Servizi Sociali	
	D	D 2	Assistente Sociale		1	1	Servizi Sociali	
	D	D	Assistente Sociale	25/36	1	1	Servizi Sociali	
	C	C 1	Assistente domiciliare	25/36	1	1	Servizi Sociali	originariamente tempo pieno
	C	C 4	Istruttore Amministrativo	18/36	1	1	Servizi Sociali	pt 18h dall'origine
	C	C 3	Istruttore Ammin.vo		1	1	Servizi Sociali	
	C	C 1	Educatore		1	1	Servizi Sociali – C.A.G.	
	D	D 1	Bibliotecario		1	1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 1	Istruttore Culturale		1	1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 2	Assistente Bibliotecario		1	1	Cultura – Biblioteca	mobilità interna 2020
	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	mobilità interna 2021-2020
	C	C 2	Coordinatrice Asilo Nido		1	1	Asilo Nido	mobilità interna 2020
	C	C 2	Educatrice Asilo Nido	18/36	1	1	Asilo Nido	originariamente tempo pieno
	C	C 3	Educatrice Asilo Nido		1	1	Asilo Nido	
	TOTALE N.					17	17	
PL - COMMERCIO	D	D 1	Istruttore Direttivo Vigilanza - Comandante		1	1	Corpo Polizia Municipale	
	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 1	Agente di P.M.		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 2	Istruttore Amministrativo	30/36			Polizia Loc.-Commercio	mobilità interna 2020
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	28/36	1	1	Polizia Loc.-Commercio	originariamente tempo pieno-28 fino2021
	TOTALE N.					9	9	
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO N.					64	64		