



CITTÀ DI CALOLZIOCORTE

PROVINCIA DI LECCO

Codice Ente 10046

N. 111

Registro Deliberazioni

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 28-10-2019

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX
ART. 33 D.LGS. 165/2001**

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventotto** del mese di **Ottobre** 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	
VALSECCHI ALDO	VICE SINDACO	X	
VALSECCHI 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.
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. 293 del 28-10-2019 convalidata con firma elettronica debole dal Funzionario Responsabile del Settore SERVIZI ISTITUZIONALI, DOTT. SERGIO BONFANTI

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta n. 293 del 28-10-2019 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. 293 del 28-10-2019 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 293 del 28-10-2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001.

<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

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 di recente 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. 20 del 25.02.2019, 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 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;

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;
- L. n. 190/2014 (finanziaria 2015) art. 1 cc. 423 e 424 che impone agli enti locali la destinazione delle risorse calcolate e utilizzabili per la copertura di posti vacanti nel biennio 2015/2016:
 - all’assunzione dei vincitori di concorso pubblico in graduatorie vigenti al 01.01.2015;
 - alla ricollocazione delle unità dichiarate soprannumerarie dagli enti interessati al riordino di cui alla L. 56/2014 (province) mediante procedure di mobilità, disposizione superata a seguito del ricollocamento del personale in soprannumero, come precisato dalla nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica prot. Dfp 51991 P-4.17.1.7.4 del 10.10.2016 con la quale è stato dichiarato concluso il ricollocamento del personale in

soprannumero negli Enti di Area Vasta in Regione Lombardia ex L. 190/2014 art 1. c. 424 e pertanto è stata ripristinata l'ordinaria facoltà assunzionale per gli Enti locali che rispettano le norme in materia;

- il DL 90/2014 convertito 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 per il 2019 la percentuale di turn over del 100% stabilita dal DL 90/2014 – L. 114/2014 art. 3 c. 5;

Considerato:

- che l'art. 3 c. 5 quarto periodo del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, consente a decorrere dall'anno 2014 il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, ed è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 26/2015), da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni (Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);
- 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 seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- 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 2020 le capacità assunzionali derivano dalle cessazioni 2019 e 2020 e dai residui delle cessazioni del triennio 2014/2018 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, 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. 208/2015 (legge di stabilità 2016) art. 1 c. 723 impone il blocco totale delle assunzioni quale conseguenza del mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica dell'anno precedente (c.d. pareggio di bilancio – c. 710 – che ha sostituito il patto di stabilità) la L. n. 133/2008 art. 76 c. 4 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. 208/2015 art. 1 c. 709 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;
- L. 232/2016 – L. 145/2018 che impone l'obbligo di comunicazione dell'attestazione del rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio entro il 31/03;
- 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;

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 stesse 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. 145/2018 (legge di bilancio 2019) art. 1 cc. 361-365 secondo cui è consentito lo scorrimento delle graduatorie ancora vigenti ma viene posto il limite che le graduatorie dei concorsi pubblici banditi successivamente al 01.01.2019 sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso;
- L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019, già citata, in particolare art. 14 bis che consente le sostituzioni nel corso dell'anno e art. 14 ter che permette l'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate dopo il 01.01.2019 per i posti che si rendono disponibili entro i limiti di efficacia delle graduatorie stesse a causa della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori;
- 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 2020 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative al quinquennio 2015/2019 (cessazioni 2014/2018) pari ad € 6.128,69, e che, come risulta dai prospetti di calcolo allegati, la facoltà assunzionale del Comune di Calolziocorte per il 2020, comprensiva dei residui del quinquennio precedente, è pari a € 172.620,38;

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 2020/2022, di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale 2020/2022 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 2019/2021, e successive modifiche, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 20.12.2018, inviato a BDAP il 11.01.2019;
- l'assestamento del bilancio 2019/2021 e salvaguardia degli equilibri di bilancio, approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 28.06.2019;
- 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 33/2019);
- ha rispettato il vincolo sul pareggio di bilancio per l'anno 2018 (CC 71/2018) e inviato la certificazione al MEF il 20.03.2019;
- non versa nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 D.Lgs. n. 267/00 (CC 19/2019);
- non si trova nella condizione di non rispettare il pareggio di bilancio e gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio in corso (art. 1 c. 463 L. 232/2016);
- 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 anno 2018 pari a 1/220 (63 dipendenti/13.911 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 suddette assunzioni 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 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 di aggiornamento con la presente deliberazione costituisce allegato al DUP triennio 2020/2022, 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 28.10.2019;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita informativa sindacale alle Organizzazioni sindacali con nota prot. n. 26640/tit. III.2 in data 28.10.2019, 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 dare atto che la dotazione organica, 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;

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 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

4. di approvare l'allegato piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 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 2020/2022, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema 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 contenimento della spesa del personale (c. 557 L. 296/2006);

6. di dare atto che:

- la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- 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 2020/2022;

7. di dare atto che l'eventuale modifica 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.

Li 28.10.2019

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. 293 del 28-10-2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.
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 28-10-2019

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. 293 del 28-10-2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.
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 28-10-2019

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° 111/2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2001

Deliberazione affissa all'Albo pretorio di questo Comune il giorno 30-10-2019 per rimanervi per quindici giorni consecutivi e cioè fino al giorno 14-11-2019.

Li 30-10-2019

L'ADDETTO ALLE PUBBLICAZIONI
ELENA MAITRE

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA DANIELA VALSECCHI

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 30-10-2019

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA DANIELA VALSECCHI

[] 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 30-10-2019

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
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.

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI CALOLZIOCORTE

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 2	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Personale	
	C	C 1	Istruttore Amministrativo	32/36	1	Personale	
	B 1	B 1	Operatore d'ufficio		1	Personale/Protocollo	
	B 1	B 1	Messo Notificatore/ Accompagn			Personale/Messi	cessazione 2019, sostituzione prevista nel 2020
	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	assunzione prevista per 01/12/19
	C	C 2	Istruttore Amministrativo		1	Demografici	
	B 3	B 5	Collaboratore d'ufficio		1	Demografici	
	B 3	B 4	Collaboratore d'ufficio		1	Demografici	
	B 3	B 4	Collaboratore d'ufficio		1	Demografici	
	D	D 2	Assistente Sociale	25/36	1	Demografici	assegnazione temporanea, originariamente tempo pieno
TOTALE N. 12							
SERV ECONOMICO-FINANZIARI	D	D 4	Funzionario		1	Contabilità – Bilancio	
	D	D 31	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Gestione Economica	
	C	C 3	Istruttore Amministrativo		1	Gestione Economica	
	D	D 1	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 Tecnico	22/36	1	Contabilità – Bilancio	mobilità interna temporanea dal Serv. Ed. Priv., pt temporaneo fino a 2021
	D	D 31	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 2020
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	Lavori Pubblici	
	B 1	B 2	Operaio		1	Manutenzioni Esterne	
	B 1	B 2	Operaio		1	Manutenzioni Esterne	
	D	D 2	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Patrimonio/SUAP	
	C	C 1	Istruttore Tecnico		1	Patrimonio/SUAP	
	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. 14							
SERV PERSONA E FAMIGLIA	D	D	Funzionario		1	Sociali – Istruzione	procedura di turn over in corso
	D	D 31	Istruttore Direttivo Amm.vo		1	Servizi Sociali	
	D	D 2	Assistente Sociale		1	Servizi Sociali	
	D	D	Assistente Sociale	25/36		Servizi Sociali	cessazione 2019, sostituzione prevista nel 2020
	C	C 1	Assistente domiciliare	25/36	1	Servizi Sociali	originariamente tempo pieno
	C	C 4	Istruttore Amministrativo	18/36	1	Servizi Sociali	pt 18h dall'origine
	C	C 3	Istruttore Ammin.vo		1	Servizi Sociali	
	C	C 1	Educatore		1	Servizi Sociali – C.A.G.	
	D	D 1	Bibliotecario		1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 1	Istruttore Culturale		1	Cultura – Biblioteca	
	C	C 3	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 5	Coordinatrice Asilo Nido	30/36	1	Asilo Nido	originariamente tempo pieno
	C	C 2	Educatrice Asilo Nido	18/36	1	Asilo Nido	originariamente tempo pieno
	C	C 2	Educatrice Asilo Nido		1	Asilo Nido	
	C	C 3	Educatrice Asilo Nido		1	Asilo Nido	
	C	C 2	Educatrice Asilo Nido		1	Asilo Nido	
	C	C 2	Educatrice Asilo Nido		1	Asilo Nido	
TOTALE N. 18							
PL - COMMERCIO	D	D 1	Istruttore Direttivo Vigilanza - Comandante		1	Corpo Polizia Municipale	
	C	C 2	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	C	C	Agente di P.M.			Corpo PM	cessazione 2019
	C	C 2	Agente di P.M.		1	Corpo PM	
	C	C 1	Agente di P.M.		1	Corpo PM	procedura di turn over in corso
	C	C 1	Agente di P.M.		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	
	B 1	B 41	Operatore d'ufficio	30/36	1	Polizia Locale-Commercio	mobilità interna temporanea dal Serv. Contabilità, originariamente tempo pieno
	C	C 2	Istruttore Amministrativo	28/36	1	Polizia Locale-Commercio	originariamente tempo pieno
TOTALE N. 10							
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO					N. 65		

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 2019	CESSATI 2018						
		p.o.	cessato il	spesa			
	Funzionario Amministrativo	D3	31/05/2018	€	38.660,61		
	Operatore d'ufficio	B1	26/07/2018	//			
	Istruttore Contabile	C1	08/10/2018	€	30.761,71		
	Istruttore Amministrativo	C1	19/12/2018	€	30.761,71		
	spesa cessati 2018			€	100.184,04		
	100% di spesa cessati 2018			€	100.184,04		
	+ RESIDUI DA 2018			€	46.862,33		
	LIMITE SPESA ASSUNZIONI 2019				€	147.046,37	
	CESSATI 2019 sostituibili nell'anno						
		p.o.	cessato il	spesa			
	Funzionario Amministrativo	D3	14/03/2019	€	38.660,61		
	100% di spesa cessati 2019			€	38.660,61		
	TOTALE POSSIBILITA' SPESA 2019				€	185.706,98	
	SPESA PROGRAMMATA EFFETTUATA						
	istruttore direttivo amministrativo - D1 - 36 h (demografici)			€	33.504,22		
	-concorso pubblico (previa procedura art 30 e art 34bis)						
	istruttore tecnico - C1 - 36 h (territorio)			€	30.761,71		
	-concorso pubblico (previa procedura art 30 e art 34bis)						
	istruttore tecnico - C1 - 18 h (territorio)			€	15.380,86		
	-concorso pubblico (previa procedura art 30 e art 34bis)						
	istruttore contabile - C1 - 36 h (tributi)			€	30.761,71		
	-concorso pubblico (previa procedura art 30 e art 34bis)						
	agente Polizia Locale - C1 - 36 h (Polizia locale)			€	32.274,45		
-concorso pubblico (previa procedura art 30 e art 34bis)							
istruttore direttivo amministrativo - D1 - 36 h (servizi sociali)			€	33.504,22			
da effettuarsi mediante accesso dall'esterno in caso di esito negativo procedure neutre:							
-procedura mobilità ex art. 30 / ex art. 34bis D.Lgs. 165/2001							
-concorso pubblico							
artt. 13,14,15 CCNL 21/05/2018:			€	3.391,11			
nuova graduazione posizioni organizzative - del GC 50/2019							
applicazione deroga ex art. 11bis L. 12/2019: utilizzo parte capacità assunzionali per incremento valore PO a seguito nuova graduazione ex CCNL							
TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2019				€	179.578,29		
RESIDUANO X 2020				€	6.128,69		
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	€	30.761,71		
	Operatore Messo Comunale	B1	30/06/2019	€	27.335,67		
	Operatore d'Ufficio 30h	B1	31/12/2019	€	22.779,72		
	spesa cessati 2019			€	111.638,81		
	100% di spesa cessati 2019			€	111.638,81		
	+ RESIDUI DA 2019			€	6.128,69		
	CESSATI 2020 sostituibili nell'anno						
		p.o.	cessato il	spesa			
	Istruttore Amministrativo 30h	C1	07/03/2020	€	24.091,18		
	Assistente bibliotecario	C1	2020	€	30.761,71		
	spesa cessati 2020			€	54.852,89		
	100% di spesa cessati 2020			€	54.852,89		
	TOTALE POSSIBILITA' SPESA 2020				€	172.620,39	
	SPESA PROGRAMMATA						
	operatore messo comunale - B1 - 36 h (messo)			€	27.335,67		
	da effettuarsi mediante accesso dall'esterno in caso di esito negativo procedure neutre:						
	-procedura mobilità ex art. 30 / ex art. 34bis D.Lgs. 165/2001						
	-avviamento centro impiego						
	assistente sociale - D - 25 h (servizi sociali)			€	23.266,82		
	da effettuarsi mediante accesso dall'esterno in caso di esito negativo procedure neutre:						
	-procedura mobilità ex art. 30 / ex art. 34bis D.Lgs. 165/2001						
	-concorso pubblico						
TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2020				€	50.602,49		
RESIDUANO X 2021				€	122.017,90		

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

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

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

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

TRIENNIO 2020/2022

allegato B)

2020

CAPACITA' ASSUNZIONALE CESSAZIONI

RESIDUI NON UTILIZZATI NEL QUINQUENNIO PRECEDENTE 2015/2019 (relativi a cessazioni triennio 2014/2018)

art. 3 c. 5 DL 90/2014 - L. 114/2014 e smi € 6.128,69 (GC 100/2019-fabbisogno 2019/2021 agg2, detratte risorse per nuova graduazione PO-GC 50/2019)

CESSATI 2019

Agente Polizia Locale	C1	spesa	€	30.761,71
Istruttore Amministrativo	C1	spesa	€	30.761,71
Operatore Messo Comunale	B1	spesa	€	27.335,67
Operatore d'Ufficio 30h	B1	spesa	€	22.779,72
			€	111.638,81

100% di spesa cessati 2019 € 111.638,81 DL90/2014 art. 3 c.5

CESSATI 2020 sostituibili nell'anno ex L 26/2019

Istruttore Amministrativo 30h	C1	spesa	€	24.091,18
Assistente Culturale	C1	spesa	€	30.761,71
			€	54.852,89

100% di spesa cessati 2020 € 54.852,89 DL90/2014 art. 3 c.5

totale possibilità di spesa € 172.620,39

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

CESSATI 2021 sostituibili nell'anno ex L 26/2019

Operatore Amministrativo	B3	spesa	€	28.766,89
Funzionario Tecnico	D3	spesa	€	38.660,61
Operaio	B1	spesa	€	27.335,67
Assistente domiciliare 25h	C1	spesa	€	21.362,30
			€	116.125,47

100% di spesa cessati 2021 € 116.125,47 DL90/2014 art. 3 c.5

totale possibilità di spesa € 116.125,47

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
			€	69.422,32

100% di spesa cessati 2022 € 69.422,32 DL90/2014 art. 3 c.5

totale possibilità di spesa € 69.422,32

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	Istruttore Amministrativo	30/36		1	Istruzione e Sport	mobilità interna 2021
	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		Asilo Nido		
TOTALE N.					16	16		
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	1	1	Polizia Loc.-Commercio	mobilità interna 2020
C	C 2	Istruttore Amministrativo	28/36	1	1	Polizia Loc.-Commercio	originariamente tempo pieno-28 fino 2021	
TOTALE N.					10	10		
TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO N.					64	64		

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022

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 (<u>dal 2018</u>)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - 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: <u>adempimento soppresso da L. 145/2018 – legge di stabilità per il 2019 c. 819 e seguenti</u>		- 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

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” ----- <i>NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i>	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; - 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 deficiarietà 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
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

- 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 stesse 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 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.
- 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
- 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
- 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 s.m.i., 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	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, 28.10.2019



Il Funzionario Responsabile del Settore Servizi Istituzionali
Dott. Sergio Bonfanti

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

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI CALOLZIOCORTE
SUL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E RICOGNIZIONE ANNUALE
DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
EX ART. 33 D.LGS. 165/2001**

L'anno 2019 il giorno 28 del mese di ottobre, 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 2020/2022. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001" ;

Premesso:

- che in data 23/10/2019 è stata trasmessa via e-mail la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020/2022. 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;

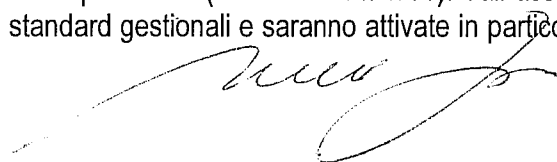
Vista la proposta di deliberazione e l'allegato piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, dove sono indicate le previsioni di assunzioni per il triennio, in considerazione delle cessazioni di personale verificatesi e preventivate, dove si precisa che il personale verrà sostituito nel momento in cui le risorse si renderanno disponibili, quindi successivamente alla cessazione, anche nello stesso anno, 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 e procedure concorsuali.

Dato atto che la possibilità di sostituzione dei dipendenti in cessazione già nel corso dell'anno è stata introdotta per il triennio 2019/2021 dalla L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019 art. 14bis;

Preso atto altresì che la L. 58/2019 di conversione del DL 34/2019, in particolare art. 33, prevede 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;

Tenuto conto che si prevede altresì:

- l'attivazione delle procedure di copertura del posto qualora si dovesse verificare la situazione di scopertura 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. Per il 2020 è programmata un'assunzione a tempo determinato a supporto dei Servizi Demografici al fine dell'implementazione del programma informatico di gestione dei cimiteri con recupero e inserimento della banca dati e unificazione della gestione informatica;

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;

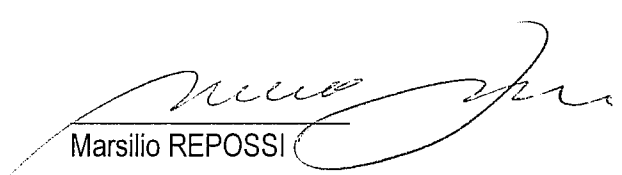
Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dalla vigente normativa, è un valore finanziario rappresentato per gli enti locali dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1 cc. 557 e successivi della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 2.018.678,26 –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

Dato atto che il Comune di Calolziocorte attesta:

- per l'anno 2019 la non sussistenza di situazioni di soprannumero, essendo i dipendenti al 31/12/2019 pari a n. 65 unità, comprese le assunzioni programmate le cui procedure sono in corso di espletamento, e data la consistenza programmata nel triennio 2020/2022 di n. 64 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 2018, la cui certificazione è stata inviata il 20.03.2019, entro il termine previsto;
- di non trovarsi nella condizione di non rispettare il pareggio di bilancio e gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio in corso (art. 1 c. 463 L. 232/2016);
- di avere approvato il rendiconto di gestione 2018, il bilancio consolidato 2018 e il bilancio di previsione 2019/2021 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 2019/2021;
- di avere attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- di avere il rapporto personale/popolazione anno 2018 pari a 1/220 (63 dipendenti/13.911 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 2019/2021. Riconoscizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001".



Marsilio REPOSSI