

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- 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;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.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, comma 6, del d.lgs.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 stesse;

- con Decreto 8/05/2018, 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 amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

RILEVATO, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;
- F) trattamento accessorio del personale dipendente.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none">a) lettera abrogata;b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	--

A2. Situazione dell'ente

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

RICORDATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.127.416,05;

VISTA la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

nel triennio considerato si avranno, presumibilmente, 4 cessazioni per collocamento a riposo, tre figure di categoria C e una di categoria B; l'Amministrazione Comunale ha intenzione di procedere alla sostituzione di tutto il personale cessato con eventuali revisioni della dotazione organica in relazione alle esigenze che si manifesteranno presso le diverse aree dell'Ente;

RITENUTO, altresì, di prevedere, se del caso, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie o temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s. m. i.) e di contenimento della spesa del personale;

B) Facoltà assunzionali

B1. Normativa

RICHIAMATE le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

EVIDENZIATO CHE:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.**

- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo viene di seguito riportato:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...);

DATO ATTO CHE è in corso di pubblicazione il predetto decreto ministeriale attuativo, avendo già ottenuto il parere favorevole della Conferenza Stato-Città e Autonomie Locali, che stabilisce i nuovi valori soglia di riferimento e la decorrenza dal 1° gennaio 2020 del nuovo sistema, rendendo possibile, pertanto, procedere alle assunzioni in applicazione della nuova norma di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019;

RAVVISATO CHE in allegato al presente provvedimento viene accluso lo schema di calcolo dell'incremento assunzionale derivante dall'applicazione del surrichiamato art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito, con modificazioni, nella legge 58/2019 coordinato con le modifiche approvate in sede di legge di bilancio per l'anno 2020 e dal relativo Decreto ministeriale attuativo;

B2. Verifica situazione dell'Ente

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

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

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

RITENUTO opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale, così come desunto dallo specifico allegato al presente atto;

C) Lavoro flessibile

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.*”;

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

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “*Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni*”;

PRESO ATTO pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell’art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall’art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell’aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell’art. 1, comma 557, legge 296/2006 e constatato, tuttavia che tale disposizione è valida solo per i comuni sotto i 5.000 abitanti, le unioni e i consorzi;

RICHIAMATO il nuovo *comma 2*, dell’articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO CHE tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

PRESO ATTO CHE il limite del lavoro flessibile quantificato come sopra e relativo all’anno 2009 ammonta a €. 9.468,00 e che, in fase di redazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2020/2021/2022 esercizio 2020, i rapporti di lavoro di tipo flessibile sono previsti per l’importo di € 5.340,30 (cantieri di lavoro);

D) Procedure di stabilizzazione

DATO ATTO CHE, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta non presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

E) Progressioni verticali

DATO ATTO CHE, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente **non si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

F) Il trattamento accessorio del personale dipendente

F1. Normativa

RICORDATO il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui "*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.*";

RICHIAMATO l'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: "*La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*";

F2. Verifica situazione dell'Ente

1. La verifica dei possibili incrementi del fondo risorse decentrate collegati agli strumenti di programmazione dell'ente di tipo economico finanziario e agli obiettivi di performance

Risorse per l'incremento per il conseguimento di obiettivi dell'ente.

VISTO l'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, per cui, in fase di costituzione del fondo risorse decentrate, gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c), ossia le eventuali somme per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992;

L'Ente non ritiene opportuno applicare tale predetto disposto normativo.

Risorse per l'incremento delle dotazioni organiche.

VISTO l'art. 67, comma 5 lett. a) del CCNL 21/05/2018 per cui gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

Non sono previste assunzioni programmate dall'ente come sopra esposte.

Risorse per l'incremento dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997

VISTO l'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, che prevede *“In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza”*;

ATTESO che questa amministrazione, in linea con le finalità delle sopra citate disposizioni, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione 2020/2021/2022 ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, in misura pari all' 1,20% del monte salari anno 1997, sussistendo la relativa capacità di spesa;

2. La verifica del tetto di spesa del trattamento accessorio

CONSIDERATO necessario procedere alla verifica del trattamento accessorio nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per l'anno 2020 si dà atto che, ad oggi non risulta ancora costituito il fondo per le risorse decentrate e, pertanto, di procederà alle dovute verifiche al momento di assunzione della determinazione di costituzione del medesimo.

3. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative

Con il presente atto l'amministrazione quantifica, per l'anno 2020 e successivi, qualora non modificati di anno in anno, la somma di Euro 43.858,82 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Di tale quota viene destinata alla retribuzione di risultato la somma di Euro 6.578,82 pari al 15,00% dell'intero budget stanziato. Si stabilisce, nel rispetto del parere dell'Aran n° 4781/2019 prot. 1891 dell'8 marzo 2019, che in caso di vacanza di una o più posizioni organizzative, l'importo destinato alla retribuzione di risultato da erogarsi a favore delle medesime, così come determinato dall'Amministrazione Comunale, verrà interamente devoluto alle posizioni organizzative in servizio senza decurtazioni.

PRESO, QUINDI, ATTO CHE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale;

DATO ATTO CHE, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: non vi è personale in soprannumero e/o in eccedenza;

DATO ATTO CHE:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018 (ultimo rendiconto approvato) e si presume che il rispetto del medesimo disposto possa essere raggiunto anche per quanto attiene l'esercizio 2019;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli stanziamenti contenuti nel bilancio di previsione 2020;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 31.05.2018, il piano di azioni positive per il triennio 2018/2019/2020;

- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;

- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2019/2020/2021 in data 9 maggio 2019 e il medesimo documento per il triennio 2020/2021/2022 verrà adottato a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 20/21/22 nel rispetto dei disposti in materia definiti dal TUEL (entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio);

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;

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

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;

ATTESO che con proprio verbale, allegato al presente provvedimento, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente certificante, altresì, l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*, dando atto che il revisore ha, comunque, reso uno specifico parere sul presente atto;

RILEVATO 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;

CONSTATATO che per il presente provvedimento non è prevista l'informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. i. stante il fatto che, così come previsto dal predetto medesimo comma, tale procedura non risulta prevista nel CCNL Funzioni Locali;

RAVVISATA la necessità di procedere all'apposizione dell'immediata esecutività al presente atto, attesa l'urgenza di provvedere, al più presto, all'approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2020/2021/2022 e dei relativi allegati, del quale il presente provvedimento risulta essere propedeutico, al fine di consentire l'ordinaria gestione dell'Ente;

VISTO il d.lgs.267/2000 e s.m.i.;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

VISTO l'allegato parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO l'allegato parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime e favorevole resa in forma palese,

DELIBERA

1. **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;

2. **Di approvare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020/2022, prevedendo la sostituzione, nel triennio considerato, del personale dipendente che verrà presumibilmente collocato a riposo (n° tre figure di categoria C e n° 1 figura di categoria B), disponendo di procedere alla sostituzione a mezzo utilizzo graduatorie proprie o di altri enti o tramite indizione di pubblico concorso, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui agli art. 34 e 34-bis del D. Lgs. 265/2001 e s. m. i., con eventuali revisioni della dotazione organica in relazione alle esigenze che si manifesteranno presso le diverse aree dell'Ente, nonché di prevedere, se del caso, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie o temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s. m. i.) e di contenimento della spesa del personale;

3. **Di dare atto** che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come da prospetto allegato, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa;

4. **Di approvare** lo schema riassuntivo allegato nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, nonché della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010);

5. **Di approvare** gli allegati documenti inerenti al calcolo delle capacità assunzionali e quello dell'incremento delle stesse ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito, con modificazioni, nella legge 58/2019 e del relativo decreto ministeriale attuativo in corso di pubblicazione, avendo, lo stesso, già scontato il parere favorevole della Conferenza Stato-Città e Autonomie Locali;

6. **Di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale;

7. **Di prendere atto che**, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni e integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

8. **Di provvedere** a inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*, con contestuale pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente;

9. **Di impartire** le seguenti indicazioni rispetto alla costituzione del fondo del trattamento accessorio e dell'istituto delle posizioni organizzative per l'anno 2020:

- ✓ integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, in misura pari all'1,20% del monte salari anno 1997;
- ✓ quantificazione della somma di Euro 43.858,82 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Di tale quota viene destinata alla retribuzione di risultato la somma di Euro 6.578,82 pari al 15,00% dell'intero budget stanziato. Si stabilisce, nel rispetto del parere dell'Aran n° 4781/2019 prot. 1891 dell'8 marzo 2019, che in caso di vacanza di una o più posizioni organizzative, l'importo destinato alla retribuzione di risultato da erogarsi a favore delle medesime, così come determinato dall'Amministrazione Comunale, verrà interamente devoluto alle posizioni organizzative in servizio senza decurtazioni.

10. **Di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.;

11. **Di comunicare** contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio ai Capi Gruppo Consiliari il presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con altra votazione unanime, resa in forma palese

DELIBERA

- di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

DELIBERAZIONE G.C.N. 3 DEL 30/01/2020

Del che si è redatto il presente verbale che viene approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato digitalmente
COSTELLI ROBERTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
CARPINELLI PIA

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020/2022				
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020/2022				
ANNO	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
2020	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2019 e a.c. 2020*
2021	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2020 e a.c. 2021*
2022	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2021
UTILIZZO RESTI INUTILIZZATI DI CAPACITA' ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2019				
2015	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015					
percentuale calcolo	60,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2014		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
		C				-	C				-
		B3				-	B3				-
Budget 2015	-	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2015	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati	-	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016					
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2015		D3				-	D3				-
		D1	ISTRUTTORE DIR. MARROCCO		0,6667	15.287,83	D1				-
Budget 2016	27.272,37	C	ISTRUTTORE GERMENA		1	21.075,33	C				-
Resti inutilizzati 2015	-	B3				-	B3				-
Totale disponibile	27.272,37	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2016	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2016	27.272,37	Totale spesa dipendenti cessati				36.363,16	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017					
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2016		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2017	29.623,62	C				-	C				-
Resti inutilizzati 2016	27.272,37	B3	OPERAT. CRIVELLO PIERGALLINI		2	39.498,16	B3				-
Totale disponibile	56.895,99	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2017	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2017	56.895,99	Totale spesa dipendenti cessati				39.498,16	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018					
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2017		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2018	-	C				-	C				-
Resti inutilizzati 2017	56.895,99	B3				-	B3				-
Totale disponibile	56.895,99	B1				-	B1 ABATE DAGA			1	19.536,91
Utilizzo assunzioni 2018	33.963,47	A				-	DGC 107/2018				14.426,56
Resti inutilizzati 2018	22.932,52	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019					
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2018		D3				-	D3				-
		D1	ISTRUTTORE DIR. MOLLAR L.		1	23.980,09	D1 PAUN			1	23.980,09
Budget 2019	43.517,00	C				-	C CANALE S.			1	22.039,41
Resti inutilizzati 2018	22.932,52	B3				-	B3				-
Totale disponibile	66.449,52	B1	OPERATORE GALLO		1	19.536,91	B1 T.P. ALLAIS			1	19.536,91
Utilizzo assunzioni 2019	66.915,23	A				-	MAGGIORI ONERI PO DA NUOVO ASSETTO				1.358,82
Resti inutilizzati 2019	465,71	Totale spesa dipendenti cessati				43.517,00	Totale spesa dipendenti assunti				

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		CESSAZIONI ANNO 2019					ASSUNZIONI 2020					
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	
su spesa cessazioni 2019		D3				-	D3				-	
		D1				-	D1				-	
Budget 2020	32.308,41	C	ISTRUTTORE CALVETTO		1	22.039,41	C				-	
Resti inutilizzati 2019	- 465,71	B3				-	B3				-	
Totale disponibile	31.842,70	B1				-	B1				-	
Utilizzo assunzioni 2020	-	A	OPERATORE ISSOGLIO		0,5566	10.269,00	A				-	
Resti inutilizzati 2020	31.842,70	Totale spesa dipendenti cessati					32.308,41	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021		CESSAZIONI ANNO 2020					ASSUNZIONI 2021					
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	
su spesa cessazioni 2020		D3				-	D3				-	
		D1				-	D1				-	
Budget 2021	-	C				-	C				-	
Resti inutilizzati 2020	31.842,70	B3				-	B3				-	
Totale disponibile	31.842,70	B1				-	B1				-	
Utilizzo assunzioni 2021	-	A				-	A				-	
Resti inutilizzati 2021	31.842,70	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022		CESSAZIONI ANNO 2021					ASSUNZIONI 2022					
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	
su spesa cessazioni 2021		D3				-	D3				-	
		D1				-	D1				-	
Budget 2022	-	C				-	C				-	
Resti inutilizzati 2021	31.842,70	B3				-	B3				-	
Totale disponibile	31.842,70	B1				-	B1				-	
Utilizzo assunzioni 2022	-	A				-	A				-	
Resti inutilizzati 2022	31.842,70	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti				

CCNL 21/05/2018		
	COSTO DEGLI STIPENDI	CON 13
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72

CCNL 2009		
D3	24.338,14	26.366,32
D1	21.166,71	22.930,60
C1	19.454,15	21.075,33
B3	18.229,92	19.749,08
B1	17.244,71	18.681,77
A	16.314,57	17.674,12

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020/2022				
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020/2022				
ANNO	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
2020	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2019 e a.c. 2020*
2021	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2020 e a.c. 2021*
2022	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2021
UTILIZZO RESTI INUTILIZZATI DI CAPACITA' ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2019				
2015	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% DI CALCOLO	
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015					
percentuale calcolo	60,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2014		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
		C				-	C				-
		B3				-	B3				-
Budget 2015	-	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2015	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati	-	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016					
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2015		D3				-	D3				-
		D1	ISTRUTTORE DIR. MARROCCO		0,6667	15.287,83	D1				-
Budget 2016	27.272,37	C	ISTRUTTORE GERMENA		1	21.075,33	C				-
Resti inutilizzati 2015	-	B3				-	B3				-
Totale disponibile	27.272,37	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2016	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2016	27.272,37	Totale spesa dipendenti cessati				36.363,16	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017					
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2016		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2017	29.623,62	C				-	C				-
Resti inutilizzati 2016	27.272,37	B3	OPERAT. CRIVELLO PIERGALLINI		2	39.498,16	B3				-
Totale disponibile	56.895,99	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2017	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2017	56.895,99	Totale spesa dipendenti cessati				39.498,16	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018					
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2017		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2018	-	C				-	C				-
Resti inutilizzati 2017	56.895,99	B3				-	B3				-
Totale disponibile	56.895,99	B1				-	B1 ABATE DAGA			1	19.536,91
Utilizzo assunzioni 2018	33.963,47	A				-	DGC 107/2018				14.426,56
Resti inutilizzati 2018	22.932,52	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019					
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2018		D3				-	D3				-
		D1	ISTRUTTORE DIR. MOLLAR L.		1	23.980,09	D1 PAUN			1	23.980,09
Budget 2019	43.517,00	C				-	C CANALE S.			1	22.039,41
Resti inutilizzati 2018	22.932,52	B3				-	B3				-
Totale disponibile	66.449,52	B1	OPERATORE GALLO		1	19.536,91	B1 T.P. ALLAIS			1	19.536,91
Utilizzo assunzioni 2019	66.915,23	A				-	MAGGIORI ONERI PO DA NUOVO ASSETTO				1.358,82
Resti inutilizzati 2019	465,71	Totale spesa dipendenti cessati				43.517,00	Totale spesa dipendenti assunti				

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		CESSAZIONI ANNO 2019					ASSUNZIONI 2020				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2019		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2020	32.308,41	C	ISTRUTTORE CALVETTO		1	22.039,41	C				-
Resti inutilizzati 2019	- 465,71	B3				-	B3				-
Totale disponibile	31.842,70	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2020	-	A	OPERATORE ISSOGLIO		0,5566	10.269,00	A				-
Resti inutilizzati 2020	31.842,70	Totale spesa dipendenti cessati				32.308,41	Totale spesa dipendenti assunti				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021		CESSAZIONI ANNO 2020					ASSUNZIONI 2021				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2020		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2021	-	C				-	C				-
Resti inutilizzati 2020	31.842,70	B3				-	B3				-
Totale disponibile	31.842,70	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2021	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2021	31.842,70	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti				-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022		CESSAZIONI ANNO 2021					ASSUNZIONI 2022				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13 ^A
su spesa cessazioni 2021		D3				-	D3				-
		D1				-	D1				-
Budget 2022	-	C				-	C				-
Resti inutilizzati 2021	31.842,70	B3				-	B3				-
Totale disponibile	31.842,70	B1				-	B1				-
Utilizzo assunzioni 2022	-	A				-	A				-
Resti inutilizzati 2022	31.842,70	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti				-

CCNL 21/05/2018		
	COSTO DEGLI STIPENDI	CON 13
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72

CCNL 2009		
D3	24.338,14	26.366,32
D1	21.166,71	22.930,60
C1	19.454,15	21.075,33
B3	18.229,92	19.749,08
B1	17.244,71	18.681,77
A	16.314,57	17.674,12



COMUNE DI CUMIANA (TO)

DOTAZIONE ORGANICA 2020

AREA TECNICA

- Cat. D n° 1 dipendente in servizio
- Cat. C n° 5 dipendenti in servizio (di cui 1 part time)
- Cat. B n° 3 dipendenti in servizio
- Cat. A n° 2 dipendenti in servizio (di cui 2 part time)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

- Cat. D n° 1 dipendenti in servizio
- Cat. C n° 3 dipendenti in servizio (di cui 1 part time)
- Cat. B n° 2 dipendenti in servizio (di cui 1 part time)

AREA AMMINISTRATIVA- DEMOGRAFICA – ISTRUZIONE - SOCIALE

- Cat. D n° 1 dipendente (nuova assunzione con decorrenza dal 1° febbraio 2020, utilizzo capacità assunzionale dell'anno 2019 determina assunzione n° 740 del 17.12.2019)
- Cat. C n° 6 dipendenti in servizio (di cui 3 part time)
- Cat. B n° 4 dipendenti in servizio (di cui 1 part time)

AREA POLIZIA MUNICIPALE

- Cat. D n° 1 dipendente in servizio
- Cat. C n° 4 dipendenti in servizio (di cui 2 part time)



COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018

ANNO 2020

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006

1.127.416,05

TABELLA 1: DOTAZIONE ORGANICA E SPESA TABELLARE - ANNO 2020

	Cat	% servizi	Costo tabellare compresa 13 [^]	N. dip in servizio	Totale costo tabellare rapportato al part-time	Previsone cessazioni	Posti aggiunti alla dotazione (A)/assunzioni derivanti da cessazioni (B) Anno 2020	Spesa per assunzioni derivanti da nuovi posti aggiunti (+)/minori spese derivanti da cessazioni non sostituite (-)	Spesa tabellare totale finale (in SERV. - CESS. + POSTI AGGIUNTI/ASSUN.)
Personale in servizio a tempo indeterminato o inclusi i dipendenti in comando/distacco	D1	100,00	23.980,09	4	95.920,36				95.920,36
	C1	100,00	22.039,41	11	242.433,51				242.433,51
	C1	83,33	22.039,41	3	55.096,32				55.096,32
	C1	77,78	22.039,41	2	34.284,51				34.284,51
	C1	69,44	22.039,41	1	15.304,17				15.304,17
	C1	76,39	22.039,41	1	16.835,91				16.835,91
	B1	100,00	19.536,91	7	136.758,37				136.758,37
	B1	66,67	19.536,91	1	13.025,26				13.025,26
	B1	77,79	19.536,91	1	15.197,76				15.197,76
	A1	50,00	18.482,72	2	18.482,72				18.482,72
TOTALE TABELLA 1									643.338,89

TABELLA 2: ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2020

Tipologia Spesa	Importo +/-	Note
Indennità comparto a carico bilancio	+1.429,79	
RIA	+3.530,59	
Elemento perequativo	+7.302,14	
IVC	+4.500,00	
Indennità specifica ex 4 [^] livelli	+590,03	
Indennità vigilanza	+4.196,52	
Previsione trasformazione da part-time a full-time	+20.000,00	Per i dipendenti originariamente assunti a tempo pieno (prevista per una quota limitata dei dipendenti in part-time – pari circa al 50% - in quanto alcuni orari a tempo parziale sono ormai consolidati da molti anni e i dipendenti interessati non hanno manifestato alcun interesse al ritorno a tempo pieno vista anche, per taluni degli stessi, la prossimità del collocamento a riposo)
Previdenza complementare polizia municipale	+4.533,00	
Personale in comando in entrata	0,00	
Personale in convenzione in entrata (segretario voce successiva)	0,00	
Assunzioni a tempo determinato	0,00	
Incarichi ex art. 110 commi 1 e 2	0,00	
Incarichi ex art. 90	0,00	
Segretario comunale (escluso rogito compresa retribuzione risultato)	+26.000,00	Trasferimento al Comune di Volvera capo convenzione
Assunzioni con contratti di somministrazione	0,00	
Altre tipologie di lavoro flessibile (es. cantieri, LSU, compreso DS e IRAP)	+5.340,30	
Fondo del trattamento accessorio	+89.629,00	
Retribuzione posizione e risultato Posizioni Organizzative	+43.858,82	
Fondo lavoro straordinario	+13.717,94	
Assegni nucleo familiare	+9.000,00	
Buoni pasto	+18.748,96	
Oneri previdenziali	+230.323,54	
Irap	+70.727,97	
Rientro per intero al Comune di Cumiana del dipendente in convenzione con il Comune di Cantalupa	0,00	Non viene valorizzata tale voce di spesa in quanto già ricompresa nella precedente tabella e nelle precedenti voci della presente tabella
Altre spese di personale (lavaggio divise)	+1.600,00	
TOTALE TABELLA 2		555.028,60

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA

TABELLA 1 + TABELLA 2

1.198.367,49

TABELLA 3: RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Tipologia	Importo	Note
Totale tabella 1 + totale tabella 2	+1.198.367,49	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 <u>compresi oneri e irap</u> (categorie protette, incentivi tributari, rimborso in entrata per convenzione segretario, rinnovi contrattuali solo quelli compresi nelle voci di cui alla tabella 1 no fondo 780.6.1, differenziale PEO, €. 83,20 per dipendente al 31.12.2015) - (tranne il rimborso dal Comune di Cantalupa per Giardino al quale deve essere garantito il rientro)	-105.807,79	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013 SPESA POTENZIALE MASSIMA		1.092.559,70

LA SPESA DEL PERSONALE PARI ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 DI €. 1.127.416,05 È SUPERIORE AL TOTALE DI €. 1.092.559,70 DELLA PRECEDENTE TABELLA N° 3; PERTANTO IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA RISULTA RISPETTATO.

Per gli anni 2021 e 2022 verranno riviste le singole voci di spesa alla luce delle eventuali cessazioni e nuove assunzioni che si verificheranno.

Comune di CUMIANA
PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Oggetto: Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022

Il sottoscritto dott. Maurizio TONINI Revisore dei Conti del Comune per ottemperare alle disposizioni di legge

visto

- la proposta di deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022

esprime

parere FAVOREVOLE alla suddetta deliberazione.

Cumiana, li 28 gennaio 2020

Il Revisore

dott. Maurizio TONINI

