



COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

Piazza San Biagio n.1 - Tel.0421/209534 - Fax 0421/241030
e-mail: protocollo@cintocao.it Sito web : www.cintocao.it
codice fiscale: 83003710270 Partita IVA : 01961250279

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 13 del 21-02-20

Oggetto: MODIFICA AL PIANO ASSUNZIONALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022 - RICOGNIZIONE ECCEDENZE DEL PERSONALE

L'anno **duemilaventi** il giorno **ventuno** del mese di **febbraio** alle ore **09:00**, in Cinto Caomaggiore nella sede Comunale, a seguito convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

FALCOMER GIANLUCA	SINDACO	P
PESTANA LILIAN	VICESINDACO	P
PIVETTA FABIO	ASSESSORE	A
DANELUZZI DANIELE	ASSESSORE	P
BERTI MICHELA	ASSESSORE	P

Il Segretario Comunale **DOTT.SSA MIORI MARIA TERESA** assiste alla seduta.

Il Sig. **FALCOMER GIANLUCA** nella sua qualità di **SINDACO** dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti.

Passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

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;
- Il D. Lgs. 165/2001 è stato ampiamente modificato in ordine alla programmazione del fabbisogno di personale dal D. Lgs. 75/2017;
- L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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";
- La legge 145 del 30/12/2018 all'art.1, commi 360-365, ha introdotto significative modifiche alla disciplina dei concorsi e ai termini di validità delle graduatorie già

formate dalle pubbliche amministrazioni che incidono nella programmazione del piano dei fabbisogni di personale;

CONSIDERATO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTA la Deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 07/12/2019, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 e verifica annuale delle eccedenze di personale";

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in merito all'argomento in oggetto in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3 del D. Lgs. 267/2000, e dato atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche intervenute;

VISTO 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione o conferma dell'organigramma dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero, eccedenza e soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

DATO ATTO altresì che a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 58/2019 sono modificate le modalità di calcolo del limite di spesa dei vincoli assunzionali che saranno definite a seguito dell'emanando decreto attuativo in corso di elaborazione;

DATO ATTO che, ad oggi, il provvedimento attuativo dell'articolo 33 del decreto Crescita, che doveva essere emanato entro il 28 agosto 19, non ha ancora visto la luce;

VISTO l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con modificazione dalla legge 114/2014 e s.m.i., il quale prevede che a partire dall'anno 2019 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in misura corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, a cui si aggiungono eventuali residui assunzionali ancora disponibili e riferiti al quinquennio precedente (2014-2018), come stabilito dall'art. 14 bis della legge 26/2019, che consente anche la sostituzione del personale cessato per il triennio 2019/2021 nel medesimo anno in cui si verifica la vacanza dell'organico dell'Ente;

DATO ATTO, altresì, che per le assunzioni relative all'anno 2019 è possibile utilizzare i resti delle facoltà assunzionali degli anni dal 2014 al 2018, da intendersi come percentuale di spesa delle

DELIBERA DI GIUNTA n. 13 del 21-02-2020 Pag. 2 COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

cessazioni intervenute negli anni dal 2013 al 2017, oltreché la capacità assunzionale di competenza, come previsto dal citato art. 3, comma 5 del DL 90/2014;

CONSIDERATO, altresì, che l'art. 33 del D.L. 34/2019 prevede il superamento della logica del turn over con la possibilità di assumere in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;

DATO ATTO che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

DATO ATTO, altresì, che:

- Il rapporto enti/popolazione è pari a 1/323 (al 31/12/2018 abitanti 3.232), inferiore rispetto al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. 94/2017) per gli Enti con popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti (1/150);
- L'ente è rispettoso dell'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475 lett. c) L. 232/2016;
- Con Deliberazione della Giunta n. 90 del 05/12/2017 è stato adottato il Piano Triennale delle azioni positive per il periodo 2018/2020;
- Con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 31 del 25.03.2019 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) – Piano delle Performance 2019-2021, comprendente la ripartizione delle categorie in capitoli, e degli interventi in capitoli, attribuendo le risorse ai Responsabili dei Servizi, al fine di conseguire gli obiettivi contenuti nel Piano Performance;
- L'ente rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, come previsto dall'art. 1 commi 557 e seguenti della legge 296/2006;
- L'ente ha approvato il Bilancio di previsione 2019/2021 con Deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 04.02.2019, immediatamente eseguibile, di approvazione nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 e Bilancio di Previsione per gli esercizi 2019-2021 e il Rendiconto della gestione 2018 con Deliberazione del Consiglio comunale n. 33 del 30/04/2019;
- L'Ente ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i documenti di cui al precedente punto entro i termini di 30 giorni dalla loro approvazione (art. 13 Legge 196/2009);
- L'Ente non è in stato di deficitarietà e di dissesto (art. 243, comma 1 d. Lgs. 267/2000);

DATO ATTO che l'eventuale assunzione di nuovo personale avverrà solo compatibilmente al rispetto dei vincoli normativi vigenti, ivi comprese le procedure previste dal Capo III del D. Lgs. 165/2001 ed in particolare dagli artt. 30 e 34 bis;

VISTO l'art. 35 comma 4 del D. Lgs. 165/2001 nonché la vigente normativa in materia;

RITENUTO di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009;

RITENUTO, altresì, di ritenere possibili eventuali acquisizioni di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;

DELIBERA DI GIUNTA n. 13 del 21-02-2020 Pag. 3 COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

RICHIAMATE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicate in Gazzetta ufficiale - Serie Generale 173 del 27/07/2018;

RITENUTO di provvedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 e dell'organigramma dell'Ente, allegati alla presente;

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 del personale, e deve essere, in ogni caso adeguatamente motivata;

CONSIDERATO di trasmettere copia della presente all'Organo di Revisione per il parere di competenza ed alle OO.SS. per informazione (art. 6 del D. Lgs. 165/2001);

VISTO il CCNL 2016-2018 Comparto Funzioni Locali;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

1. di ritenere le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di modificare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020/2022 e l'organigramma dell'Ente, come allegato alla presente;
3. di dare atto che, come previsto dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 l'attuale dotazione organica dell'Ente è definita tenendo conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, e il suo valore è pari ad €. 481.795,47;
4. 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;
5. di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e smi e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
6. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
7. di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni nella sezione "Amministrazione Trasparente - Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", di cui all'art. 16 del d. Lgs. 33/2013 e smi;
8. di trasmettere il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in Sico, ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS 18/2018;
9. di trasmettere copia della presente all'Organo di Revisione per il parere di competenza;
10. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del T.U. n. 267/2000.

DELIBERA DI GIUNTA n. 13 del 21-02-2020 Pag. 4 COMUNE DI CINTO CAOMAGGIORE

VISTO: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità **tecnica** ai sensi dell'art. 49, del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 18-02-20

Il Responsabile del Servizio
DOTT.SSA MIORI MARIA TERESA
firmato digitalmente

VISTO: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità **contabile** ai sensi dell'art. 49, del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 18-02-20

Il Responsabile del Servizio
CEOLIN NADIN
firmato digitalmente

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente FALCOMER GIANLUCA <i>firmato digitalmente</i>	Il Il Segretario Comunale DOTT.SSA MIORI MARIA TERESA <i>firmato digitalmente</i>
---	---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE E DI
CONTESTUALE COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Si certifica, su conforme dichiarazione del messo, che copia del presente verbale viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, del T.U.E.L. - D.Lgs.

n. 267/2000.

Lì, 02-03-20

Il Responsabile del Servizio Segreteria
CEOLIN NADIN
firmato digitalmente

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134, del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune per cui la stessa *E' DIVENUTA ESECUTIVA* ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. -

D.Lgs. n. 267/2000.

Lì, 21-02-2020

Il Responsabile del Servizio Segreteria
CEOLIN NADIN
firmato digitalmente

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
CEOLIN NADIN

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 – 2022

Il D. Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” definisce all'art. 6 che:

- [...] 2. allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6 ter. [...]. 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.”
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 95/2012, conv. Con modificazioni dalla L. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il decreto individua all'art. 6 ter le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo la loro definizione attraverso l'adozione di un decreto da adottare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni alla predisposizione delle stesse.

Con Decreto del 14 maggio 2018, pubblicato in G.U. 173 del 27 luglio 2018, sono state definite le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche.

Il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, che oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le citate linee guida considerano l'individuazione della forza lavoro e la definizione delle risorse umane necessarie presupposti indispensabili per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Questo, in coerenza con il ciclo della performance, deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica. Le linee guida, infatti, sono definite per la predisposizione dei PTFP nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. L'analisi del fabbisogno deve così svilupparsi attraverso l'analisi delle esigenze, sia con riferimento ad una logica quantitativa (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) sia qualitativa (tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa).

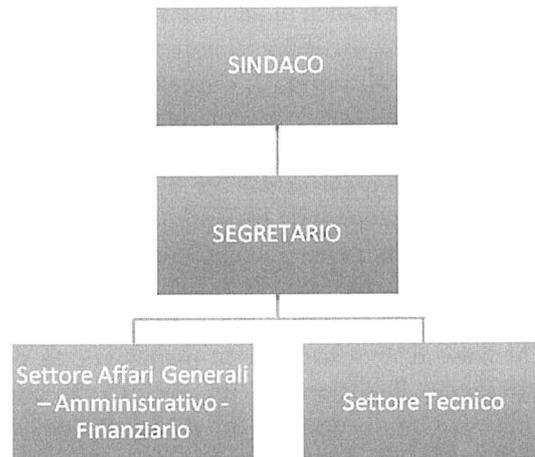
Il PTFP si configura, dunque, come atto di programmazione, e si sviluppa in una prospettiva triennale, adottato annualmente. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

L'organizzazione

La struttura del Comune di Cinto Caomaggiore come prevista dal presente provvedimento è articolata come segue:

Settore Affari Generali e Finanze
Settore Tecnico

La rappresentazione grafica della struttura è la seguente:



La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficiamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Il personale a tempo indeterminato

Si riporta, nel prospetto seguente, l'andamento dell'organico dell'Ente degli ultimi 5 anni con riferimento al 31.12:

Personale in servizio (al 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018
Personale di ruolo	12	12	12	11	9
Personale non di ruolo	0	0	0	0	1
Totale	12	12	12	11	10

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2019 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

La dotazione organica.

La dotazione organica del Comune di Cinto Caomaggiore prevista dal precedente PTFP adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 5.12.2017 si è modificata come di seguito:

Categoria d'accesso	Profilo	Contingente 2018	Coperti 2018	Vacanti 2018	Aggiornati al 01/01/2019
D	Amministrativo contabile	2	2	0	1
D	Tecnico manutentivo	2	1	1	2
D	Socio culturale	1	1	0	1
D	Assistente sociale	1	0	1	
D	Staff del sindaco	1	0	1	0
Totale D		7	4	3	4
C	Tecnico manutentivo	1	1	0	1
C	Amministrativo	2	2	0	2
C	Amministrativo contabile	3	2	1	2
C	Vigilanza	1	1	0	1
Totale C		7	6	1	6
B1	Esecutori Amministrativi	1	0	1	1
B1	Tecnico man. – Op. Profess.	1	1	0	0
Totale B		2	1	1	1
Totale complessivo		16	11	5	11

Tenuto conto del personale in servizio, delle cessazioni programmate e del personale che si prevede di assumere con il presente piano, la dotazione aggiornata rispetto alla situazione attuale risulta la seguente:

Categoria d'accesso	Profilo	AGGIORNATI al 31.01.2020	POSTI DA COPRIRE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO 2020/2022	AGGIORNAMENTO POSTI 2020/2022
D	Amministrativo contabile	1		1
D	Tecnico manutentivo	2	1	1
D	Socio culturale	1		0
D	Assistente sociale	0	1	1
D	Staff del sindaco	0		0
Totale D		4	2	3
C	Tecnico manutentivo	1	1	2
C	Amministrativo	2	1	3
C	Amministrativo contabile	2		2
C	Vigilanza	1		1
Totale C		6	2	8
B1	Esecutori Amministrativi	1		1
B1	Tecnico man. – Op. Profess.	0		0
Totale B		1		
Totale complessivo		11	3	12

Per quanto riguarda la valutazione dei **profili professionali**, sono confermati tutti quelli già presenti presso l'ente e già codificati.

Le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del TUPI, citate in premessa, ricordano che l'art. 6 del medesimo decreto, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, cioè di quello che tradizionalmente veniva considerato il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Le linee di indirizzo precisano che, nel presente piano, la dotazione organica va espressa in termini finanziari.

In ogni caso, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (media triennio 2011-2013: €. 482.532,41).

Il valore della dotazione organica aggiornata è pari ad €. 481.795,47 incluso il personale in part-time.

Si indica di seguito il valore della dotazione organica per il triennio 2020/2022.

I valori rappresentati sono aggiornati del valore delle assunzioni che si intendono effettuare come enunciato nel presente piano, delle indennità di pozioni dei responsabili, del costo del segretario comunale a scavalco, di tutti gli oneri riflessi ed irap depurati delle cessazioni a seguito pensionamento.

Voci	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Personale in servizio a tempo indeterminato (comprensivo di personale in comando o altro istituto analogo). (1; 2; 3.)			
B2	€ 28.470,64	€ 28.470,64	€ 28.470,64
C1	€ 67.165,98	€ 83.975,51	€ 83.975,51
C2	€ 63.735,16	€ 63.735,16	€ 63.735,16
C4	€ 64.501,34	€ 64.501,34	€ 64.501,34
C5	€ 35.196,53	€ 35.196,53	€ 35.196,53
D1	€ 68.105,47	€ 119.525,38	€ 119.525,38
D4	€ 75.553,59	€ 3.447,10	
Fondo per il trattamento accessorio comprensivo di oneri e irap	€ 49.838,39	€ 72.505,32	€ 73.108,94
Segretario a scavalco	€ 19.953,37	€ 19.953,37	€ 19.953,37
Totale	€ 472.520,47	€ 491.310,35	€ 488.466,87
a dedurre rinnovi	-€ 19.788,00	-€ 20.086,35	-€ 19.914,06
Personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni	-	-	-
Risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, art. 14, c.7 DL 95/2012. (4.)	-	-	-
Assunzione categorie protette (5.)	-	-	-
Acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti)	-	-	-
spesa mensa	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00
Lavoro flessibile (limite 2009) (6.)	€ 28.563,00	€ 10.713,37	€ 13.204,47
Totale	€ 481.795,47	€ 482.437,37	€ 482.257,28

LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021 ANCORA DA REALIZZARE

La pianificazione del fabbisogno di personale 2019-2021, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 21.01.2019, prevedeva per il 2019 le assunzioni in categoria D di n. 1 Istruttore direttivo tecnico, di un istruttore amministrativo contabile cat. C e di n. 1 istruttore contabile categoria C part-time. Sono state completate le procedure di assunzione dell'Istruttore direttivo tecnico e della figura dell'Istruttore amministrativo contabile.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE.

Dato che il Comune di Cinto Caomaggiore ha un numero di dipendenti inferiore a 15, per esso non è prevista la quota obbligatoria di assunzione di lavoratori con disabilità.

ECCEDENZE DI PERSONALE - Art. 33 D.Lgs. n. 165/2001

In relazione alla ricognizione delle eccedenze di personale prevista dall'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001 ciascun Responsabile di Servizio ha operato una ricognizione del personale assegnato in occasione della rilevazione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del decreto citato. Da tale ricognizione interna è emerso che questo Ente non ha eccedenza di personale e/o personale in esubero. Tale circostanza era già stata confermata da ultimo con deliberazione G.C. n. 103 del 07.12.2019.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

In base all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 l'Ente potrà avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali.

I vincoli da rispettare per l'assunzione di personale flessibile sono i seguenti:

- Rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale, comma 557 e ss della L. 296/2006;
- Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli entri in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti il 50% della spesa sostenuta nel 2009), art. 9, c. 28 del DL. 78/2010.

Il limite previsto dall'art. 9, comma 28 DL 78/2010, nonché dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 per il Comune di Cinto Caomaggiore ammonta ad **€ 33.974,56**

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali, certificate dai responsabili dei servizi interessati.

Nel breve e medio periodo si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato, nel caso in cui lo richieda il fabbisogno dell'Ente o particolari esigenze organizzative straordinarie e temporanee, che allo stato attuale non è possibile prevedere.

Sarà valutata l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato mediante lo scorrimento di graduatorie già disponibili ed in corso di validità o avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente. Anche per detta fattispecie si dovrà tener conto delle disposizioni previste dalla legge n. 190/2014, nonché delle disposizioni in materia di personale previste dal d.l. n. 78/2015 e 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.

PERSONALE IN CONVENZIONE O IN FORMA ASSOCIATA

Con riferimento al personale che sarà, eventualmente, gestito in convenzione con altri enti per lo svolgimento di servizi istituzionali, dalle disposizioni contenute in alcuni pareri della Corte dei Conti si evidenzia che:

- a) la spesa sostenuta pro quota dagli Enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa va ricompresa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e conseguentemente l'Ente di appartenenza deve computare nella spesa rilevante ai fini della norma citata solo quella corrispondente alla prestazione realmente prestata a proprio favore dal dipendente a scavalco

condiviso (Corte dei Conti sezione regionale Liguria - deliberazione n. 8/2014 del 5 febbraio 2014, la Corte dei Conti sezione regionale Lombardia - deliberazione n. 34/2014/PAR del 4 febbraio 2014);

b) la spesa per il personale di altri enti, nell'ipotesi che sia utilizzato nelle funzioni associate, sarà finanziata mediante computo dei risparmi derivanti dalla cessazione del personale in servizio e dalla riduzione della spesa per il lavoro flessibile.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

L'individuazione del budget assunzionale¹

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente².

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi negli anni successivi, che l'hanno via via rideterminata.

Per il triennio 2020-2022, in base all'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, tale percentuale è determinata nella misura del 100% delle cessazioni dell'anno precedente. Inoltre, l'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019 ha stabilito che è possibile computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

A queste risorse verrà aggiunto l'importo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionale riferite al quinquennio precedente.

Si ricorda inoltre che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre".

In base a tali considerazioni e alle cessazioni presunte alla data attuale, il budget assunzionale previsto per ciascun anno del triennio 2020 - 2022 è riassunto nella seguente tabella:

Resti Assunzionali 2016 - 2019 + Cessazioni anno 2020	€ 138.569,32
Spesa Assunzioni 2016-2020	€ 138.348,08
Totale Risorse 2020	€ 221,24

Resti Assunzionali 2017 - 2020 + Cessazioni anno 2021	€ 162.549,41
Spesa Assunzioni 2017-2021	€ 162.328,41
Totale Risorse 2021	€ 221,00

¹ Va ricordato che la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente, ha precisato che 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.

² Con nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, è stato precisato che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

Resti Assunzionali 2018 - 2021 + Cessazioni anno 2022	€ 162.549,41
Spesa Assunzioni 2018-2022	€ 162.549,41
Totale Risorse 2022	€ 221,00

Acquisizione di personale a tempo indeterminato

In merito all'acquisizione del personale a tempo indeterminato, la programmazione delle assunzioni per il triennio 2020-2022 si sviluppa come segue:

ANNO	SETTORE	PROFILO E CATEGORIA	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
2020	Tecnico Utilizzo facoltà assunzionale 2016-2019 più cessazioni anno 2020	n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D	- mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 - attingimento graduatorie altri enti - concorsi
2020	Tecnico Utilizzo facoltà assunzionale 2016-2019 più cessazioni anno 2020	n. 1 posto di Istruttore Tecnico cat. C	- mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 - attingimento graduatorie altri enti - concorsi
2020	Affari Generali e Finanze Utilizzo facoltà assunzionale 2017-2020 più cessazioni anno 2021	n. 1 posto di Istruttore Amministrativo cat. C	- mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 - attingimento graduatorie altri enti - concorsi

ANNO	SERVIZIO	PROFILO E CATEGORIA	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
2021	Affari Generali e Finanze Utilizzo facoltà assunzionale 2016-2019 più cessazioni anno 2020	n. 1 posto di Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D	- mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 - attingimento graduatorie altri enti - concorsi

ANNO	SERVIZIO	PROFILO E CATEGORIA	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
2022			—

Ciascun Responsabile di servizio, di concerto con l'Amministrazione, valuterà se il turn-over debba avvenire nel servizio nel quale è avvenuta la cessazione oppure in un altro, sulla base delle effettive esigenze derivanti dall'espletamento degli obiettivi di mandato, senza che ciò implichi la modifica del presente documento di programmazione.

In caso di attivazione nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione di servizi esistenti, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'01.04.1999, la Giunta Comunale valuterà, nell'ambito delle risorse finanziarie

disponibili stanziare in bilancio alla voce fondo di produttività, l'entità delle risorse aggiuntive necessarie a sostenere i maggiori oneri del personale impegnato in detti processi.

Per poter assumere personale a tempo indeterminato, dovranno essere rispettate le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000);
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001);
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009);
- Obbligo di contenimento della spesa del personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1 commi 557 e ss della L. 296/2009);
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del consolidato. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000).

Si ricorda che il Decreto Crescita (DL 34/2019) ha introdotto nuovi criteri per stabilire la disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato, superando il "turn-over" ancora in vigore. L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 (conv. L.58/2019), infatti, introduce un nuovo limite che non sarà più parametrato in funzione del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, bensì prevede che "[...] 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. [...]". Un prossimo decreto ministeriale dovrà stabilire "[...]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 [...] 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia [...]".