



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. **GC / 139 / 2019**

SEDUTA DEL GIORNO **26-11-2019**

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno 2019, il giorno 26 del mese di Novembre, alle ore 17:30, nella sala delle adunanze della Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il sig. Maurizio Colombo nella sua qualità di Sindaco.

Sono intervenuti i Signori:	Sono assenti i Signori:
COLOMBO MAURIZIO TOMASINI VALTER ANTONIO MARANA ANGELO SURIANO MERI BUCCELLONI ENRICA	

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale dott. Angelo Monolo.

Il Presidente, dato atto del permanere del numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Sindaco, Maurizio Colombo

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

EVIDENZIATO che:

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- le linee di indirizzo per la predisposizione del piano di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni sono state pubblicate dal Ministero per la Funzione Pubblica in data 8 maggio 2018;

RICHIAMATA la normativa che si è susseguita in materia di assunzioni negli ultimi anni ed in particolare:

- la versione originaria dell'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), che prevedeva che le Amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., ovvero le Regioni e gli Enti Locali che erano

soggetti al patto di stabilità nel 2015, potessero procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;

- l'art. 22, comma 1, del D.L. n. 50/2017, che modificando l'art. 1, comma 228, 2° periodo, della L. n. 208/2015, ha esteso anche ai Comuni con popolazione superiore ai 10.000 abitanti la possibilità di innalzare dal 25% al 75% le facoltà assunzionali, per gli anni 2017 e 2018, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente risulti inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 22, comma 3 del D.L. n. 50/2017, che modificando l'art. 1, comma 479 lett. d) delle Legge 11 dicembre 2016, n. 232, prevede per l'anno 2018 la possibilità di innalzare dal 75% al 90% la facoltà assunzionale per gli enti, che oltre ad aver rispettato il pareggio di bilancio, hanno lasciato spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente;
- il D.M. 10/04/2017 che prevede che, per un Comune delle dimensioni di Cardano al Campo, il rapporto dipendenti/popolazione non sia superiore a 1/158;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per il triennio 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

DATO ATTO che:

- a) l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);
- b) il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 23 del 28 gennaio 2019), coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni», all'art. 14-bis ha esteso a 5 anni il numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati (resti delle capacità assunzionali), nonché l'introduzione del vincolo per i neoassunti della permanenza nella stessa sede per cinque anni; la medesima disposizione ha previsto che, 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; di conseguenza, nel piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 è possibile prevedere nuove assunzioni già a decorrere dalla data di cessazione del personale da sostituire;
- c) la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 23/2017 ha in ogni caso previsto che la percentuale da applicare ai fini del conteggio della capacità assunzionale è quella prevista dalla normativa in riferimento all'anno in corso;
- d) l'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 prevedono la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo determinato entro il limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009; per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale previsti dai commi 557 e 562 della Legge n. 296/2006 il limite di spesa corrisponde alla spesa complessivamente sostenuta per le medesime tipologie contrattuali nell'anno 2009 (100%);

DATO ATTO che il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 23 del 28 gennaio 2019), coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni» ha, inoltre, introdotto novità rilevanti del sistema pensionistico consentendo l'accesso al pensionamento in presenza dei requisiti della c.d. quota 100;

CONSIDERATO, pertanto, che in base alla legge di conversione del D. L. 4/2019 è possibile per il triennio 2019-2021 coprire direttamente nel corso d'anno le cessazioni dal servizio che si sono verificate nello stesso anno; nel triennio 2019-2021, le Regioni e gli Enti locali possono pertanto effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nell'anno in corso, precisando, tuttavia, che i reclutamenti possano avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over; di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni di personale che cessa dal servizio, per pensionamento ordinario o per "quota 100", nel medesimo 2019; le assunzioni conseguenti possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

VISTO l'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, come inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019, il quale dispone che, fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, le capacità assunzionali sono ridotte in misura pari al valore finanziario corrispondente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, per la quota esclusa dal limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano rispettato i vincoli di saldo non negativo nell'anno precedente (combinato disposto dell'art. 1, comma 707 e seguenti Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dell'art. 76, comma 4, Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133);
- abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto dell'obiettivo di saldo entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1 comma 470 Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- abbiano approvato il programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- abbiano rispettato la riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, commi 1 e 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- rispettino gli obblighi previsti dagli art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto per la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

VISTO il parere n° 904/2010/PAR del 21/09/2010 formulato dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia – in base al quale, come già esplicitato nel parere della stessa Sezione n. 123/2010, occorre tener conto, alla luce dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004 n. 311 esplicitamente richiamato dalla delibera n. 21/2009 della Sezione Autonomie, che la mobilità, anche compartimentale, tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa è libera, in quanto tale modalità di trasferimento non genera alcuna variazione della spesa complessiva e quindi l'operazione risulta neutra per la finanza pubblica; viceversa se, a fronte di una mobilità in uscita, fosse consentito procedere a nuove assunzioni, ciò darebbe luogo oltre ad un incremento complessivo numerico di personale anche ad un onere aggiuntivo a carico della finanza pubblica;

PUNTUALIZZATO che l'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla c.d. "riforma Madia" (D. Lgs. n. 75/2017), prevede, in estrema sintesi, una pianificazione basata su due grandezze:

- personale in servizio, connesso alla pianificazione delle funzioni ed attività da svolgere (in sostanza si tratta della precedente dotazione di fatto), da individuare annualmente sia sul piano qualitativo che quantitativo;
- spazi assunzionali utilizzabili;

CONSIDERATO che le Linee di indirizzo sopra citate prevedono che *"Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata"*;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'ente intesa come spesa potenziale massima, imposta dal vincolo esterno di cui alla legge 296/2006, non supera il tetto massimo della spesa di personale, spesa media triennio 2011-2013 (limite imposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 - deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti Sezione), come risultante dal bilancio di previsione in via di approvazione;

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), 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;

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire il piano del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica 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 ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CONSIDERATO che il rapporto personale/popolazione residente risulta essere decisamente inferiore a quello previsto dal [D.M. 10 aprile 2017](#) per i Comuni in fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti (1 dipendente ogni 94,56 residenti, pari a 158 dipendenti);

CONSIDERATI i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RITENUTO pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di procedere alla ricognizione dell'attuale dotazione organica, intesa come personale a tempo indeterminato in servizio, allegata alla presente, per farne parte sostanziale e integrante;

DATO ATTO che la spesa per redditi di lavoro dipendente prevista, tiene conto, oltre alla programmazione del fabbisogno e al piano delle assunzioni, anche dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009;

DATO ATTO che non sussistono ulteriori impedimenti alle assunzioni, in quanto risultano sussistenti i requisiti sopra previsti;

VISTO l'allegato prospetto da cui si desumono i margini assunzionali da turn over, riferiti agli anni 2020-2022, calcolata sulla base delle cessazioni previste dalla pubblica amministrazione a seguito di pensionamento, dimissioni volontarie o altra causa di cessazione prevista dal CCNL di comparto, da utilizzare per l'eventuale reclutamento dall'esterno, aggiornata alle disposizioni di cui all'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in Legge 26/2019, sopra richiamato;

CONSIDERATA la necessità di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, già previste nelle deliberazioni di GC n. 8/2019 e n. 64/2019, PTFP triennio 2019/2021 e successiva modifica, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e di capacità assunzionale, dando atto che, al momento non sono prevedibili le cessazioni per c.d. quota 100 o pensionamento nel triennio di riferimento e che nei primi mesi dell'anno 2020 avranno termine le procedure di reclutamento attivate a seguito delle deliberazioni GC n. 8/2019 e n. 64/2019, PTFP triennio 2019/2021 e successiva modifica;

TENUTO CONTO che, per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo determinato, non sono al momento previste assunzioni e/o proroghe di contratti;

DATO ATTO che le assunzioni di cui trattasi verranno effettuate nel rispetto delle procedure stabilite dalla vigente normativa in materia e che tali assunzioni sono volte a garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente e degli obiettivi individuati nel DUP (Documento Unico di Programmazione) relativo al triennio di riferimento;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente, anche a seguito della copertura dei posti del piano assunzionale, rispetterà le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, in quanto non si reputa di superare la soglia del 7% da destinare alle quote d'obbligo ex art. 3, mentre per quanto concerne le categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, questo Ente è tenuto ad assumere n. 1 lavoratore ai fini della copertura della quota d'obbligo, in deroga ai vigenti divieti di nuove assunzioni, anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D. L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013 (procedure già attivate mediante inserimento della riserva nei bandi di concorso attivi), come sopra indicato;

RILEVATO che l'eventuale ulteriore modifica del piano in corso d'anno avverrà a fronte di situazioni nuove e/o non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e sarà essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RILEVATO che le nuove modalità per procedere alle assunzioni di personale in particolare, previste dal decreto legge c.d. crescita (D.L. 34/2019, art. 33, comma 2), saranno operative solo a seguito

di emanazione di futuro decreto ministeriale, che ne definirà l'applicazione, con soglie differenziate per fasce demografiche, e che pertanto l'adeguamento alla nuova normativa potrà avvenire solo a seguito di tale decreto applicativo;

DATO ATTO che, per ogni eventuale ulteriore cessazione dal servizio che dovesse intervenire nel corso dell'anno, non prevedibile e non presente nel presente atto, la reintegrazione delle risorse umane necessarie ai fini della funzionalità organizzativa del Comune, secondo la dotazione organica approvata in allegato, sarà garantita dai funzionari responsabili di settore, con le modalità e nei limiti consentiti dalle norme sul reclutamento;

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

RICHIAMATO altresì il vigente C.C.N.L. del Comparto funzioni locali;

DATO ATTO che il presente atto rappresenta allegato al DUP e che Organo di Revisione renderà il parere dovuto in sede di approvazione del DUP;

DATO ATTO, infine, che per quanto concerne l'accertamento che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al principio di riduzione complessiva delle spese di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997, rimane valido il parere reso dall'Organo di Revisione in relazione alle deliberazioni GC n. 8/2019 e n. 64/2019, PTFP triennio 2019/2021 e successiva modifica, di cui l'attuale programmazione rappresenta conferma;

PROPONE

- 1) di dare atto che le premesse sono parte integrante della presente deliberazione e ne costituiscono la motivazione;
- 2) di approvare l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio alla data odierna (Allegato 1);
- 3) di approvare l'allegato organigramma, nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc., Allegato 1);
- 4) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate negli allegati (Allegati 2-3), nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, dando atto che, al momento non sono prevedibili le cessazioni per c.d. quota 100 o pensionamento e che nei primi mesi dell'anno 2020 avranno termine le procedure di reclutamento attivate a seguito delle deliberazioni GC n. 8/2019 e n. 64/2019, PTFP triennio 2019/2021 e successiva modifica;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, come da allegato, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 6) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "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. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 7) di trasmettere il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi

dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

- 8) di dichiarare, con votazione unanime e successiva, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, per consentire gli adempimenti relativi all'aggiornamento del fabbisogno di personale;
- 9) di dare atto che le premesse sono parte integrante della presente deliberazione e ne costituiscono la motivazione;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione e dato atto che sulla stessa sono stati acquisiti i pareri favorevoli ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTI:

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

RITENUTO di approvare la proposta;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

di approvare integralmente la proposta nei termini sopra esposti;

Con successiva votazione, ad esito unanime, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 per consentire la tempestiva attivazione delle procedure di reclutamento previste.

Allegati:

1. Organigramma e consistenza del personale dipendente a tempo indeterminato;
2. Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022;
3. Calcolo capacità assunzionale triennio 2020-2022 e resti assunzionali.

Istruttoria: Murano Franca

(Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate).

GC/150/2019

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
Maurizio Colombo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
dott. Angelo Monolo

ESECUTIVITA'

(art. 134, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 267/2000)

- dichiarata immediatamente eseguibile
- esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'albo pretorio.

ALLEGATO 1. Piano triennale fabbisogno di personale triennio 2020/2022
Personale in servizio a tempo indeterminato

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PIENO		PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE		TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO		TOTALE PER CATEGORIA
		U	D	U	D	U	D	
D3/D	Funzionario esperto	0	1	0	0	0	1	18
	Istruttore dir.vo amministrativo	3	2	0	0	3	2	
	Assistente sociale	1	1	0	1	1	2	
	Istruttore dir.vo polizia locale	1	1	0	0	1	1	
	Istruttore dir.vo tecnico	3	1	0	0	3	1	
	Istruttore dir.vo contabile	0	1	0	0	0	1	
	Istruttore dir.vo di biblioteca	0	1	0	0	0	1	
Istruttore dir.vo coordinatore asilo	0	1	0	0	0	1		
C	Istruttore amministrativo	1	8	0	3	1	11	31
	Educatrice asilo nido	0	8	0	2	0	10	
	Istruttore tecnico	1	1	0	0	1	1	
	Agente polizia locale	5	2	0	0	5	2	
B3/B	Collaboratore prof.le amm.vo	1	3	0	0	1	3	14
	Esecutore amministrativo	2	3	0	3	2	6	
	Esecutore tecnico	2	0	0	0	2	0	
A	Operatore amministrativo	0	1	0	0	0	1	5
	Operatore ausiliario	0	3	0	0	0	3	
	Operatore tecnico	1	0	0	0	1	0	
TOTALE U/D		21	38	0	9	21	47	68
TOTALE		59		9		68		68

NOTE:

La tabella riporta la situazione del personale in servizio alla data del 26/11/2019

I posti da coprire sono descritti nelle successive tabelle

Allegato 1. Piano triennale fabbisogno di personale 2020-2022
Organigramma al 26/11/2019

Struttura organizzativa e funzioni					
settore	ufficio	n.	profilo professionale	tempo	cat.
Settore pianificazione e gestione delle risorse	Posizione organizzativa di settore	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Segreteria generale	3	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
		2	esecutore amministrativo	pieno	B
	Risorse finanziarie	1	Istruttore direttivo contabile	pieno	D
		1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
		2	esecutore amministrativo	pieno	B
	Risorse umane	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
1		istruttore amministrativo	pieno	C	
Tributi	2	istruttore amministrativo	pieno	C	
Settore polizia locale	Posizione organizzativa di settore	1	Comandante di PL	pieno	D
	Polizia locale	1	Istruttore direttivo di PL	pieno	D
		7	agenti di PL	pieno	C
Settore programmazione e sviluppo del territorio	Posizione organizzativa di settore	2	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	Opere pubbliche	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
		1	esecutore amministrativo	parziale	B
	Ecologia	1	esecutore amministrativo	parziale	B
	Manutenzione strade e verde pubblico	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
		1	istruttore tecnico	pieno	C
		2	esecutore tecnico	pieno	B
1		operatore tecnico	pieno	A	
Settore servizi alla persona	Posizione organizzativa di settore	1	assistente sociale	pieno	D
		1	assistente sociale	pieno	D
		1	assistente sociale	parziale	D
		1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
		1	istruttore amministrativo	pieno	C
		1	istruttore amministrativo	parziale	C
	Servizi pubblica istruzione	1	esecutore amministrativo	pieno	B
		1	istruttore amministrativo	parziale	C
	Asilo nido	1	operatore amministrativo	pieno	A
		1	coordinatore asilo nido	pieno	D
		8	educatore asilo nido	pieno	C
		2	educatore asilo nido	parziale	C
		3	operatore ausiliario	pieno	A
Biblioteca	1	Istruttore direttivo biblioteca	pieno	D	
Cultura	1	istruttore amministrativo	pieno	C	
Settore servizi demografici	Posizione organizzativa di settore	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Servizi demografici	3	istruttore amministrativo	pieno	C
		1	esecutore amministrativo	parziale	B
Settore urbanistica edilizia e attività produttive	Posizione organizzativa di settore	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	S.U.E.	1	istruttore tecnico	pieno	C
		1	istruttore amministrativo	pieno	C
	S.U.A.P.	1	Funzionario esperto contabile	pieno	D3
		1	istruttore amministrativo	parziale	C
		68			

**ALLEGATO 2. -
Piano triennale delle assunzioni 2020-2022**

CONFERMA POSTI PREVISTI NEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2018, CON COPERTURA PREVISTA NEGLI ANNI 2019-2020

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2018	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto istituito per esigenze settore UEAP Servizio SUE, in sostituzione di posto cat. B3 profilo amm.vo, a seguito di cessazione per mobilità nel corso dell'anno 2018	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali a seguito di esito negativo procedura di mobilità volontaria tra enti.	Procedure di reclutamento tramite concorso pubblico attualmente in corso
2018	1 istruttore amministrativo	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità nel mese di aprile 2018 – Servizio ecologia	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedura di mobilità in corso

NOTE:

La tabella comprende i posti previsti nel piano annuale delle assunzioni 2018, per i quali le procedure di copertura non sono state perfezionate entro l'anno 2018; i posti si intendono confermati per gli anni 2019-2020.

ALLEGATO 2. - Piano triennale delle assunzioni 2020-2022

POSTI PREVISTI NEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019, CON COPERTURA PREVISTA NEGLI ANNI 2019-2020

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2019	1 istruttore direttivo amministrativo	D	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità in data 31.01.2019 – Servizio segreteria	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali a seguito di esito negativo procedura di mobilità volontaria tra enti	Procedure di reclutamento tramite concorso pubblico attualmente in corso
2019	1 assistente sociale	D	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione funzionario amm.vo e conferimento incarico posizione org.va ad assistente sociale	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure da svolgere nel corso dell'anno 2020
2019	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità in data 30.04.2019 – Servizio manutenzioni	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di mobilità attualmente in corso
2019	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità in data 30.09.2019	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di reclutamento tramite concorso pubblico attualmente in corso
2019	1 collaboratore professionale amministrativo	B3	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità in data 31.05.2019 – Servizio SUE	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di reclutamento tramite concorso pubblico attualmente in corso

NOTE:

La tabella comprende i posti previsti nel piano annuale delle assunzioni 2019, per i quali le procedure di copertura non sono state perfezionate entro l'anno 2019; i posti si intendono confermati per gli anni successivi.

2016/2018

**VERIFICA DEI RESIDUI DEGLI ANNI 2016-2017-2018 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2015-2016-2017
(al netto degli oneri riflessi)**

CESSAZIONI					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2015				0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
BUDGET 2016 (25% delle cessazioni anno 2015)				25%	0,00

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore amm.vo	2016	C1	19.454,15	1.621,18	21.075,33
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					21.075,33
BUDGET 2017 (75% delle cessazioni anno 2016)				75%	15.806,50

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Agente PL	2017	C1	19.454,15	1.621,18	21.075,33
Funzionario esperto	2017	D3	24.338,14	2.028,18	26.366,32
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					47.441,65
BUDGET 2018 (75% delle cessazioni anno 2017)				75%	35.581,24

BUDGET 2016-2017-2018	51.387,73
------------------------------	------------------

ASSUNZIONI EFFETTUATE CON UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € **	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Agente PL	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore amm.vo	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore tecnico	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					66.118,23

UTILIZZO QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA PERIODO 2014-2015	43.336,51
--	------------------

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA PERIODO 2016-2017-2018	28.606,02
--	------------------

* valori riferiti al CCNL 31/07/2009

** valori riferiti al CCNL 21/05/2018

2019/2021

**ENTE CON POPOLAZIONE SUPERIORE A 3.000 ABITANTI
CHE RISPETTA IL PARAMETRO DIPENDENTI / POPOLAZIONE**

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE
PROGRAMMAZIONE 2019/2021 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2018/2020**

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore educativo	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore tecnico	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Collaboratore prof.le	2018	B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					64.731,27
BUDGET 2019 (100% delle cessazioni anno 2018)				100%	64.731,27

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Funz. esperto amm.vo	2019	D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
Agente PL	2019	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore tecnico	2019	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					71.651,67
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni anno 2019)				100%	71.651,67

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore dir.vo amm.vo	2020	D1			0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
BUDGET 2021 (100% delle cessazioni anno 2020)				100%	0,00

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019-2020-2021

136.382,94

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2016-2017-2018

28.606,02

TOTALE BUDGET 2019-2020-2021

164.988,96

* valori riferiti al CCNL 21/05/2018

ASSUNZIONI EFFETTUATE CON UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Agente PL	2019	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Agente PL	2019	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					44.078,82

QUOTA TURN OVER INUTILIZZATA	120.910,14
-------------------------------------	-------------------

** valori riferiti al CCNL 21/05/2018

ASSUNZIONI PREVISTE					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore direttivo	2019/2020	D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
Istruttore tecnico	2020	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore tecnico	2020	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Collab.prof.le	2020	B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					88.711,36

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	32.198,78
---	------------------

DECURTAZIONE ART. 11-BIS, CO. 2, D.L. 135/2018 **	-
--	----------

* valori riferiti al CCNL 21/05/2018

** L'importo della decurtazione da operare ai sensi dell'art. 11-bis del D.L. 135/2018 sarà stabilita con apposito successivo atto a cura del responsabile settore PGR. Tale decurtazione è pari al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL funzioni locali del 22/05/2019 e il maggiore valore delle medesime retribuzioni ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL