



COMUNE di CASTELCOVATI
Provincia di Brescia

Giunta Comunale N. 153 del 22.11.2019
(Cat. I.6)

Codice Ente: 10291

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022 RICOGNIZIONE E ADOZIONE ADEMPIMENTI CONSEGUENTI.

L'anno duemiladiciannove addì ventidue del mese di novembre alle ore 09.30 e a seguire nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero convocati i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

PIZZAMIGLIO ALESSANDRA	Presente		
VALLI FABIANA	Presente		
NODARI DEMIS	Assente		
DRERA SEVERINA	Presente		
PEDERGNANI SAMUELE	Assente		

N. Presenti: 3

N. Assenti: 2

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor Sindaco Arch. Alessandra Pizzamiglio assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che con propria precedente deliberazione n. 152 del 22/11/2019, esecutiva ai sensi di legge, si è stata approvata la ricognizione dell'eccedenza di personale, con risultato negativo;
- che con propria precedente deliberazione n. 176 del 15.11.2018 con la quale è stato approvato il nuovo piano triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 con contestuale aggiornamento della dotazione organica dell'ente;
- che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1998, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 disciplina l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- che in particolare il comma 2 del citato art. 6 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- che sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018 è stato pubblicato il DPCM 08-05-2018 – “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- che il comma 3 del citato art. 6 del D.Lgs. 165/2001 inoltre stabilisce che 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 comunque nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo (media 2011-2013) e di quanto previsto dall'art. 2 comma 10 bis del D.L. 95/2012;
- che l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che ogni pubblica amministrazione con cadenza annuale effettua una ricognizione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali eccedenze o soprannumero;
- che il piano triennale del fabbisogno di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento, così come prescritto dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTA E RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 101 del 02/07/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione – D.U.P. triennio 2020/2022 che sarà aggiornato nella seduta odierna;

VISTO E RICHIAMATO l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 predisposto dal Servizio Risorse umane ed organizzazione, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO opportuno approvare, con il presente provvedimento, alla luce delle normative sopra illustrate, nonché della rivalutazione delle necessità e priorità assunzionali dell'Ente, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, secondo quanto organicamente illustrato nell'allegato A al presente provvedimento;

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

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31

- marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla 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);
 4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
 5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
 6. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
 7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 8. 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);
 9. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
 10. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- il Comune di Castelcovati ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio così come certificati alla Ragioneria Generale dello Stato nei termini previsti;
- il Collegio dei Revisori dei conti ha, contestualmente all'approvazione del Bilancio di previsione 2019-2021 e del Rendiconto 2018, certificato il contenimento delle spese di personale entro la media del triennio 2011-2013;
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento ai punti 6) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 viene approvato con il presente provvedimento;
- con riferimento ai punti 7, con riferimento alla ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, viene approvata con propria deliberazione nr 152 del 22/11/2019;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto 8) il Comune di Castelcovati ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 15/11/2018, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Castelcovati e verrà riapprovato nella presente seduta con un nuovo atto per il triennio 2020-2022;
- con riferimento ai vincoli di cui ai precedenti punti 9) e 10), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito e l'attestazione di aver effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, è demandata al Responsabile preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

DATO ATTO altresì che il rapporto dipendenti-popolazione è per l'anno 2018, è pari a 1/470 (pop.

6578/14) e pertanto inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica corrispondente e, pari a 1/159, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2 del TUEL (DM 10/04/2017).

ATTESO che:

- sia la programmazione triennale sia, nel suo ambito, la programmazione annuale devono essere collegate al monitoraggio della funzionalità complessiva della struttura organizzativa e della consistenza quali-quantitativa degli organici per verificarne l'adeguatezza in relazione agli obiettivi dell'Ente e alla soddisfazione dei bisogni della comunità amministrata;
- per le amministrazioni pubbliche, infatti, la determinazione del fabbisogno di personale deve tener conto, quale elemento basilare, della garanzia dei servizi all'utenza e del controllo del territorio;

PRESO ATTO che per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata/assunta viene convenzionalmente assunto a base il valore della posizione iniziale della categoria di appartenenza;

RITENUTO pertanto, in considerazione della quantità e qualità dei servizi che si intende continuare ad assicurare alla cittadinanza nel triennio 2020-2022:

- approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, secondo quanto organicamente illustrato nell'allegato A al presente provvedimento, fatta salva la possibilità di revisione e/o integrazione dello stesso documento con atti successivi;

DATO ATTO, inoltre, che relativamente al presente provvedimento si è preventivamente acquisito il parere del Revisore unico dei conti previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria 2002) in materia di rispetto del principio di riduzione della spesa di personale Parere nr. 26 del 15/11/2019 allegato B al presente atto;

PRESO ATTO che la programmazione proposta concorre a perseguire il raggiungimento dell'obiettivo di contenimento delle spese di personale imposta dall'articolo 1, commi 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n.296;

PRECISATO che il presente provvedimento è oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria;

VISTO il parere favorevole del Segretario Generale dott.ssa Maria G. Fazio, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18/08/2000 nr. 267;

VISTO il parere favorevole del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria Dott.ssa Amneris Metelli, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, D. Lgs. 18/08/2000 nr. 267, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b, del D.L. 10/10/2002 nr. 174;

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L approvato con D.Lgs. 267/2000;

VISTO lo Statuto comunale;

CON voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa indicate, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, secondo quanto organicamente illustrato nell'allegato A al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. **DI DARE ATTO** che la presente programmazione concorre al perseguimento dell'obiettivo del contenimento delle spese di personale e della garanzia di funzionamento dei servizi dell'Ente;
3. **DI DARE INFORMAZIONE** del presente provvedimento alle Parti Sindacali;
4. **DI DARE ATTO** che tale piano è coerente con quanto previsto nella nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione 2020/2022 così come previsto dall'art. 8 dell'allegato n. 4/1 al D. Lgs. 118/2011, in corso di approvazione;
5. **DI DEMANDARE** al Segretario Comunale l'adozione degli atti conseguenti l'esecuzione del presente provvedimento.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA la necessità di adottare in tempi celeri gli atti e i provvedimenti conseguenti (documento propedeutico alla predisposizione del bilancio);

CON voti favorevoli unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs 267/2000 in quanto atto propedeutico alla formazione del bilancio di previsione 2020-2022.

Approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Arch. Alessandra Pizzamiglio

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- viene pubblicata all'albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal
03.12.2019 al 18.12.2019 (art. 124 del D.Lgs 18 Agosto 2000 n. 267).
- Viene comunicata con lettera in data 03.12.2019 ai Capigruppo Consiliari (Art.
125 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267).

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

Castelcovati, 03.12.2019

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

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

Castelcovati 03.12.2019

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione dell'articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000 n.
267, è divenuta esecutiva il giorno.....

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio



COMUNE DI CASTELCOVATI

Via Chiari, 60

25030 CASTELCOVATI (BS)

Telefono: 030.7080319-329 Fax: 030.7080304

pec: protocollo@pec.comune.caastelcovati.bs.it

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni " <i>non possono assumere nuovo personale</i> " (art. 6, c. 6 D. Lgs. n. 165/2001)	- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 557-quarter, Legge n. 296/2006; - DPCM 08-05-2018 – "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018.

b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i> (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2018	La Legge di bilancio 2019 ha modificato i vincoli in materia di finanza pubblica (art. 1 commi da 819 a 830, della L. n. 145/2018): in luogo del “pareggio di bilancio” (abrogato dal 2019) l’obiettivo di finanza pubblica si considera raggiunto in presenza di un risultato di competenza dell’esercizio non negativo, come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione (allegato 10 del D.Lgs n. 118/2011) Nella circolare MEF 3/2019 è stato chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regola del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all’art. 9 della L. 243/2012 o più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all’equilibrio di bilancio di cui all’art. 1, comma 821 della Legge 145/2018	art. 1 commi da 819 a 830, della L. n. 145/2018 MEF circolare nr. 3 del 14/02/2019 ----- Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale.</i> Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
d)	Mancato invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - circolare RGS 15.2.2018, n. 5;
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c.476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1, c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - circolare RGS 15.2.2018, n. 5;
f)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	art. 48, D. Lgs. n. 198/2006

g)	<p>Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”</p> <p>----</p> <p>NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</p>	<p>La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”; il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti. (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).</p>	<p>- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;</p> <p>- art. 169, c.3 bis, D.Lgs. n. 267/2000.</p>
h)	<p>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013</p>	<p>Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).</p>	<p>- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;</p> <p>- art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014;</p> <p>- Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale;</p> <p>- Circolare RGS 5/2016;</p> <p>- Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.</p>
i)	<p>Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).</p>	<p>Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.</p>
l)	<p>Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell’art. 1, comma 508, L. n. 232/2016</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).</p>	<p>- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;</p> <p>- DPCM n. 21/2017</p>
m)	<p>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</p>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.</p>	<p>Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.</p>
n)	<p>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto</p>	<p>Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) presso il Ministero dell’Interno.</p>	<p>- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.</p>

Nuovo Adempimento	Riferimenti	
PERSONALE APPARTENENTE AL CORPO DI POLIZIA LOCALE		
o)	<p>Il rispetto dei vincoli di finanza nel triennio 2016-2018 consente, nell'anno 2019, di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale rimanendo nei limiti del budget assunzionale previsto per il personale di polizia locale fissato per l'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio.</p>	<p>Il DL n.113/2018 coordinato con la legge di conversione n. 132/2018, prevede all'art. 35-bis che i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi posti dai vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208*, assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.</p> <p>*L'art.1, comma 228 della Legge n. 208/2015, che, tuttavia, ha cessato la sua efficacia al 31.12.2018. Pertanto la disciplina derogatoria opera sulla ordinaria capacità assunzionale di cui all'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014, che prevede, nel 2019, il 100% del turn-over.</p> <p>Ad avviso di ANCI l'interpretazione letterale del richiamo al limite della spesa 2016, non impedisce di utilizzare, nel 2019, la spesa per cessazioni di personale di polizia locale eventualmente già utilizzata come capacità assunzionale in altri settori.</p>

- Art. 35-bis DL n.113 del 4.10.2018 coordinato con la legge di conversione n. 132 dell'1.12.2018;

- Nota operativa Anci su assunzioni personale di polizia locale ex art. 35-bis del DL 113/2018 convertito con modificazioni in L. n.132/2018.

1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. 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:

...

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.”

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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”. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over).

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014 che prevede, nel 2019, il 100% del turn-over con deroga operata dall'art. 35-bis del DL n.113/2018 coordinato con la legge di conversione n. 132/2018, per il personale di polizia locale.

L'art. 14-bis, comma 1, lett. b) del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 ha introdotto a decorrere dal 30.03.2019 il comma 5-sexies all'art. 3 del D.L. n. 90 del 2014 disponendo 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*”.

Viene inoltre estesa ad un quinquennio la possibilità di utilizzare “i Resti” non utilizzati negli anni precedenti, attualmente limitata ad un triennio.

L'importante novità per gli Enti locali introdotta dal D.L. crescita nr 34/2019 secondo il quale per gli Enti Locali le cose cambiano. Le assunzioni non sono più soggetto a un vincolo specifico: a ben vedere gli enti sono lasciati liberi di effettuare discrezionalmente tutta la spesa che ritengono da investire in nuove assunzioni, consentita dal meccanismo dell'art. 39: cioè quel margine di spesa permesso se il singolo ente dimostri un rapporto tra totale della spesa di personale al lordo degli oneri, da un lato, e primi tre titoli dell'entrata al lordo del fondo crediti di dubbia esigibilità,

dall'altro, inferiori ai valori-soglia che saranno definiti da un decreto della Funzione Pubblica, alla data del presente documento non ancora emanato.

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);

- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

1.2.4 Facoltà Assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (Rapporto stabilito con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente. Per il 2017 (cessazioni 2016) si fa riferimento al DM 24/7/2014)

Il Comune di Castelcovati rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione della città, per l'anno 2018, è pari a 1/470 e pertanto inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica corrispondente, pari a 1/159, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2 del TUEL (DM 10/04/2017).

PERSONALE NON DIRIGENTE

2020	2021	2022
100% spesa cessati 2019 + resti 2016-2019+ possibilità di inserire 100% spesa cessati 2020	100% spesa cessati 2020 + resti 2016-2020 + possibilità di inserire 100% spesa cessati 2021	100% spesa cessati 2021 + resti 2017-2021 + possibilità di inserire 100% spesa cessati 2022
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c.5 e 5-sexies D.L. n. 90/2014, Art. 35-bis DL n.113 del 4.10.2018 coordinato con la legge di conversione n. 132 dell'1.12.2018. Modificato dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019 "inserito quinquennio dinamico precedente"	

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013	
RIFERIMENTI	Art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi
NOTE	Spese al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali – Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015

PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

2020	2021	2022
Ordinaria capacità assunzionale di cui all'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014.	Ordinaria capacità assunzionale di cui all'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014.	Ordinaria capacità assunzionale di cui all'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014.
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c.5, D.L. n. 90/2014, Art. 35-bis DL n.113 del 4.10.2018 coordinato con la legge di conversione n. 132 dell'1.12.2018.	

Per quanto riguarda le **assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia municipale**, i Comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanzia pubblica nell'anno 2019, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio; le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionale del restante personale (art. 35-bis del D.L. 113/2018, introdotto con la Legge di conversione n. 132/2018)

1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*¹

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi Essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.

¹ Tale criterio non vale per i contratti di formazione e lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione”* (fonte: Quaderno ANCI n. 13 – Il personale degli Enti Locali – LE ASSUNZIONI)

Vincoli	Riferimenti
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.3.1 Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

1.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

1.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2020-2022 ex art. 22 del DL75/2017

Per il triennio 2020-2022 al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Argomento che si rimanda alla contrattazione decentrata integrativa.

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 29/01/2019, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede, n. 4 aree.

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'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

2.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni è stata caratterizzata dal costante rispetto dei vincoli assunzionali. Impedendo di fatto all'ente di procedere ad assunzioni di nuovo personale. Nell'anno 2018 si è provveduto alla copertura di un posto esclusivamente con le procedure di mobilità. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over.

Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta assestato a quota n. 14 (dipendenti).

2.3 LA DOTAZIONE ORGANICA PER L'ANNO 2020-2021-2022

La dotazione organica del Comune di Castelvovati, assume la seguente rappresentazione:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
B	1	2
C	9	10
D	3	4
TOTALE	13	16

	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA	
AREA AMMIN.VA	5	6	1 VACANTI (B3)
AREA ECON.-TRIB.- FINAN.	3	4	1 VACANTE (1 D)
AREA TECNICA	2	2	
AREA VIGILANZA	3	4	1 VACANTE (1 C)
	TOTALI	13	16
			19 DIP. PREVISTI DI CUI CAT. 5 D - 9 C - 5 B
			13 DIP. OCCUPATI DI CUI CAT 4 D - 8 C - 1 B

DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE 2020-2022 determinata con valori tabella primo accesso al ccnl 21/5/2018										
CAT.	POSIZIONE GIURIDICA INIZIALE	DOTAZIONE ORGANICA		TOTALE VALORE IN EURO dotazione organica	POSTI COPERTI		VALORI IN €. Posti coperti	VACANTI		VALORI IN €. Posti vacanti
		Tempo pieno	part time		Tempo pieno	part time		Tempo pieno	Part time	
B	B1		1 (24/36)	13.024,61	1 (24/36)		13.024,61			
B	B3		1 (25/36)	13.567,30	0			1 concorso		13.567,30
C	C1	8		176.312,32	7		154.273,28	1 mobilità volontaria		22.039,04
C			1 (25/36) riduz. da tempo pieno	15.304,89	1 (25/36)		15.304,89			
			1 (32/36) riduz. da tempo pieno	19.590,26	1 (32/36)		19.590,26			
D	D1	3		71.940,27	2		47.960,18	1 concorso		23.980,09
			1 (24/36)	15.986,73		1	15.986,73			
TOTALI		11	5	325.726,37	9	5	266.139,94	2	1	59.586,43

VALORI TABELLA DI PRIMO ACCESSO AL CCNL 21/05/2018 tempo pieno	
B1	19.536,91
B3	20.652,45
C1	22.039,04
D1	23.980,09

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

La programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 15/11/2018.

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato, risulta ancora da realizzare l'unica assunzione prevista per l'anno 2019:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
B3	1	Collaboratore amministrativo / messo	Tempo Parziale	Mobilità/Graduatoria/Concorso	75% cessazione € 15.489,33

INNOVAZIONE NORMATIVA 2019

Computo cessazioni ai fini assunzionali per il triennio 2019-2021

La Legge n. 26/2019, di conversione del D. L. n. 4/2019, 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.

Si è preso atto che il dipendente Festa Gianfranco ha rassegnato le proprie dimissioni volontaria per collocamento a riposo – pensione anticipata “Quota 100” con decorrenza dal 01.09.2019.

Si prevedono le assunzioni per il 2020 nel limite della spesa come sopra indicata se nel corso del 2019 non si procederà alla copertura del personale di categoria B pos. Giuridica B3.

2.5 CATEGORIE PROTETTE.

L'Ente ha già assolto all'obbligo di cui alla Legge n. 68/99 con l'assunzione di un dipendente part-time sin dal 01/09/2002. Secondo la vigente normativa l'Ente non è più soggetto agli obblighi assunzionali relativamente ai soggetti disabili.

2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.

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

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla 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);
4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
6. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. 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);
9. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
10. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5).

Con riferimento ai precedenti punti 6) e 7), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e la ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, sono approvati con il presente provvedimento.

Con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto 8) il Comune di Castelvovati ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 21.12.2017, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Castelvovati e verrà riapprovato per il triennio 2019-2021.

Con riferimento ai vincoli di cui ai precedenti punti 9) e 10), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito e l'attestazione di aver effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, è demandata al Responsabile preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

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 precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati.

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di <u>personale di polizia locale</u>	Art. 7, comma 2bis, DL14/2017
2018	75% spesa cessazioni 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	Art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2019	100% spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale per tutto il personale)+ cessazioni 2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100% spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale per tutto il personale) + cessazioni 2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% spesa cessazioni anno 2020 (medesima percentuale per tutto il personale) + cessazioni 201	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2022	100% spesa cessazioni anno 2021 (medesima percentuale per tutto il personale)+cessazioni 2022	Art. 3, comma 5, DL 90/2014

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 ("Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over");
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, ("In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente").

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014 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, comma così modificata dal D.L. 4/2019 art. 14-bis

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione del Comune per assunzioni da realizzare nel triennio 2020-2022, con verifica sulle cessazioni anni precedenti:

CESSAZIONI ANNO 2014 = 0

CESSAZIONI ANNO 2015 = 0

CESSAZIONI ANNO 2016 = 0

CESSAZIONI ANNO 2017 dipendente cessato B7 da B3 QUINDI

Categoria	Posizione	Tabellare/Risorse da cessazioni	Budget assunzionale (75%spesa cessazioni 2017)
B	1 collaboratore amm.vo /messo	20.652,45	15.489,33
TOTALE		20.652,45	15.489,33

Valore tabellare di cui al CCNL 21/05/2018

CESSAZIONI ANNO 2018 NESSUNA

CESSAZIONI ANNO 2019 DIPENDENTE D4 dimissioni volontarie (quota 100)

CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2020 NESSUNA

CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2021 NESSUNA

**CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2022 diritto a pensione
dipendente categ. C**

Valore tabellare CCNL 21/05/2018 €. 22.039,41

I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, ind. qualif.)
B3	€ 20.652,45
C1	€ 22.039,41
D1	€ 23.980,09

RIEPILOGO BUDGET ASSUNZIONALE 2020-2022

ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO
2018	RESIDUO (cessazione anno 2017-75% della spesa)	€ 15.489,33
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018 (utilizzabile fino al 31.12.2023) + cessazioni /domande di pensione pervenute al 24/06/2019: 1 cat. D4 economico da D1 giuridico	€ 23.980,09 Pertanto tale importo è rideterminato in €39.469,42
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019 se non già coperte a seguito della innovazione normativa (utilizzabile fino al 31.12.2024) - Sulla base delle cessazioni / domande di pensione pervenute al 24/06/2019: n. 1 cat. d	€ 23.980,09 Pertanto tale importo è rideterminato in €39.469,42 <i>Se non utilizzato nell'anno 2019 prima della fine anno</i>
2021	Totale budget derivante da cessazioni anno 2020 (utilizzabile fino al 31.12.2025)	€ 0,00
2022	Totale budget derivante da cessazioni anno 2021 (utilizzabile fino al 31.12.2026) + cessazione per diritto a pensione	€ 22.039,41

3.LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2020-2022 in ragione di quanto disposto con il decreto concretezza all'articolo 3 comma 8 si stabilisce che fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Resta obbligatoria la procedura di mobilità di cui all'art.34 e 34bis del D.Lgs. 165/2001.

Nel rispetto delle disposizioni vigenti, se possibile per l'utilizzo di graduatorie di altri enti, si provvederà prioritariamente contattando, se possibile, enti della Provincia di Brescia e poi delle altre province lombarde limitrofe.

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2020-2022

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2020-2022.

3.1.1 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno **2020** è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che non sia già stato acquisito nell'anno 2019 anche a seguito della innovazione normativa per il triennio 2019-2021 come previsto dalla Legge nr 26/2019 di conversione de D.L. n. 4/2019. Di conseguenza nel piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022 è possibile prevedere nuove assunzioni già a decorrere dalla data di cessazione del personale da sostituire.

ASSUNZIONI PRESUNTE ANNO 2020

ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	QUOTA UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE
2020	B3	NR. 1 riconferma del collaboratore previsto nel fabbisogno 2019-2021	Tempo parziale 69,44 (25h)	14.341,06
2020	D1	NR. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO	Tempo pieno	23.980,09

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET	BUDGET UTILIZZATO AL 31/10/2019
B	1	Collaboratore Amministrativo	Part time 25/36	Mobilità obbligatoria/Concorso	€ 14.341,06	€ 0,00
D1	1	Istruttore Direttivo	Pieno	Mobilità/Concorso	€ 23.980,09	€ 0,00
TOTALE DIPENDENTI					€ 38.321,15	€ 0,00
UTILIZZO BUDGET 2020					€ 39.469,32	
UTILIZZO BUDGET 2021					€ 1.148,17	

3.1.2 – ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno **2021** non è prevista l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

3.1.3 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Nel corso dell'anno si prevede la cessazione per dimissioni volontarie per diritto a pensione di un dipendente categoria, e se si conferma la normativa attualmente vigente potrà Per l'anno **2022** non è prevista, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

3.2 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2020-2022.

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2020-2022:

	2020	2021	2022
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 ai sensi del comma 557	522.640,00	544.210,00	544.780,00
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 548.755,74		

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2020-2021-2022 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

COMUNE DI CASTELCOVATI
REVISORE DEI CONTI
PARERE N. 26

Oggetto: PARERE SULLA PROPOSTA DI “APPROVAZIONE DELLA RICOGNIZIONE DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE, E DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022”

Il sottoscritto Revisore dei Conti, Dott. Altavilla Francesco

VISTA la documentazione inerente la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022

VISTI:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che *“...gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

- l'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il quale dispone che: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

- l'art. 33, commi 1 e 2, del D.Lgs. 165/2001, i quali stabiliscono rispettivamente che: *“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'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”*;

RICHIAMATE:

- l'art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.ii., il quale prevede che: *“Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono 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 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia 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 testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018”;

- l'articolo 1, comma 234, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale prevede che: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

- l'art. 7 comma 2 bis del D.L. 14/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 18.04.2017, n. 68 che prevede che: “Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208”;

- l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014, come modificato dall'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015, convertito in Legge 125/2015, che prevede tra l'altro 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”;

RICHAMATO altresì l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive e ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- ampia flessibilità, garantendo margini adeguati alle determinazioni operative e gestionali;
- collegamento delle attività degli uffici;

- garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa:

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di Fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTE le Linee Guida dell'ANCI sulle assunzioni del personale degli enti locali (Quaderno 13- giugno 2018);

CONSIDERATO che le Linee di indirizzo ministeriali definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL, e da altre norme specifiche vigenti;

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 conseguito il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243 (art. 1, comma 475, lett. e), della Legge 11 dicembre 2016 n. 232);

abbiano rispettato la riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

abbiano indicato la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione (art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198);

abbiano adottato il piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

rispettino gli obblighi previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

PRESO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

1. il Comune di Castelvati ha conseguito il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243 ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio;
2. il Comune di Castelvati ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006;
3. con deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 15/11/2018, è stato adottato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
4. sono stati rispettati gli obblighi previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito, come attestato dal Responsabile del Settore servizi Finanziari;

Tutto ciò premesso.

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE in relazione all'adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2020/2022 e alla ricognizione di eccedenza di personale.

Bovisio Masciago 15 novembre 2019

III REVISORE
