



COMUNE DI SALA BAGANZA
Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

ORIGINALE

OGGETTO

ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019 - 2021

L'anno duemiladiciotto addì otto del mese di Novembre alle ore 17:30 nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Sono intervenuti i Signori:

	PRESENTE	ASSENTE
SPINA ALDO	X	
RONCHINI GIOVANNI	X	
MAESTRI NICOLA	X	
MERUSI CRISTINA	X	
SACCANI GIULIANA	X	

Partecipa alla adunanza la Dott.ssa Renata Greco in qualità di Segretario Comunale.

Spina Aldo nella sua qualità di Sindaco constatato legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita a discutere e a deliberare sull'oggetto sopraindicato, il cui testo è riportato nel foglio allegato.



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 34 in data 20/07/2017, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2018-2020;
- con delibera di Consiglio comunale n. 66 in data 13/12/2017, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2018-2020;
- con delibera di Giunta comunale n. 188 in data 21/12/2017, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2018-2020;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs.n. 267/2000 e dal D.lgs.n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.lgs.30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs.n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione

GIUNTA COMUNALE

N. 142

DEL 08/11/2018

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.lgs.30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.lgs.n. 75/2017 stabilisce che *“(…) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *1. 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 legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.lgs.18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
1. 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



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

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.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.lgs.n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.lgs.30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.lgs.n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

ATTESO dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "*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: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; 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*" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "*sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*"

VISTO l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: “*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”.*

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

CONSIDERATO che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: “*In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, d.lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, d.lgs. n. 165/2001;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 23 in data 01/03/2018, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020*";

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RICORDATO che questo ente:

- *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2017;
- *ha rispettato* il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 24,26%;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta dal responsabile del servizio finanziario - personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, d.lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

PRESO atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*".

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

PRECISATO che essendo il piano triennale del fabbisogno di personale un allegato obbligatorio al DUP, il prescritto parere dei revisori verrà richiesto ai fini dell'approvazione del medesimo documento di programmazione;

VISTO il fabbisogno triennale del personale 2019-2021 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato A) alla presente deliberazione;

DATO ATTO *che:*

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 53 in data 18/04/2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.lgs.n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTI

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in esame, rilasciato dal Responsabile del Servizio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del TUEL approvato con decreto legislativo 18.08.2000 n. 267 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in esame, rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del TUEL approvato con decreto legislativo 18.08.2000 n. 267 e successive modifiche e integrazioni;

A votazione unanime e palese

DELIBERA



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione GIUNTA COMUNALE N. 142 DEL 08/11/2018

- 1) Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.lgs.n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021** quale parte integrante e sostanziale;
- 2) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2018-2019-2020**, dando atto che lo stesso:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- 3) Di dare atto che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- 4) Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs.n. 165/2001: non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 5) Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs.n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019– 2021 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
- 6) Di precisare che essendo il piano triennale del fabbisogno di personale un allegato obbligatorio al DUP, il prescritto parere dei revisori verrà richiesto ai fini dell'approvazione del medesimo documento di programmazione;
- 7) Di riservarsi di affinare il presente documento sulla base di eventuali cessazioni future di personale oggi non preventivabili;
- 8) Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
- 9) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.lgs.n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto:

IL Sindaco
Spina Aldo

IL Segretario Comunale
Dott.ssa Renata Greco



COMUNE DI SALA BAGANZA
Provincia di Parma

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA
(art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

Proposta di delibera di Giunta avente per oggetto:

ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019 - 2021

Il sottoscritto, responsabile di servizio esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, precisando che sono state osservate le procedure preliminari di legge e dei regolamenti.

li 09/11/2018

Il Responsabile del
ISETTORE AMMINISTRATIVO



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA AVENTE PER OGGETTO:

ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019 - 2021

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

per quanto attiene la regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000 il Responsabile dei Servizi Finanziari **esprime parere favorevole.**

Il, 09/11/2018

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI



COMUNE DI SALA BAGANZA

Provincia di Parma

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 142

DEL 08/11/2018

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

2019 - 2021

RELATA DI PUBBLICAZIONE

la sottoscritta

visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata nell'Albo On Line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 06/12/2018 al 21/12/2018 col numero 956/2018;
- diverrà esecutiva il 16/12/2018 decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134, comma 3 TUEL)

li 06/12/2018

Per il Segretario Comunale

L'impiegata delegata

Federica Iaconisi

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
SEZIONE OPERATIVA-FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE
Nota di aggiornamento al DUP 2019 - 2021

Con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 08/11/2018 è stata adeguata la programmazione triennale del fabbisogno del personale alle disposizioni di cui al d.lgs.75/2017, nonché alle linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 08/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018, con la conseguente necessità di integrare il Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 35 del 25/07/2018 secondo i contenuti qui di seguito indicati nella sua sezione operativa.

SEZIONE OPERATIVA – INTEGRAZIONE

1.1 Quadro legislativo di riferimento sul PTFB

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, il quale prevede all'art.4 comma 2, ultimo periodo, che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*; mentre al successivo comma 3 precisa 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 secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*.

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta, inoltre, sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come*

modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo". Le linee di indirizzo, contrariamente a quanto disposto nella norma transitoria, prevedono che "la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente", precisando quindi che "Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati". In particolare secondo le nuove linee di indirizzo, gli enti locali che avessero correttamente adottato ed approvato il piano triennale delle assunzioni 2018-2020 potrebbero procedere alla conclusione delle procedure di assunzioni in esse contenute anche in assenza di adeguamento alle disposizioni previste dal d.lgs.75/2017. Inoltre, l'art.1 del decreto precisa che "Il presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale" mentre l'art.2, rubricato "Efficacia e divieto di assunzione", precisa che "Le linee di indirizzo allegate entrano in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale" precisando come il termine dei sessanta giorni decorra a partire dalla sua pubblicazione in G.U. avvenuta in data 27/07/2018 (ossia entro il 25/09/2018).

1.2 Il calcolo della spesa della dotazione organica

A differenza di quanto previsto sino ad ora, le amministrazione dovranno partire dall'ultima dotazione organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore. Partendo dai recenti valori previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, considerato che nel nuovo contratto è stata eliminata la categoria giuridica di ingresso D3, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/04/2018	13° mens.	Totale
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

Al fine di verificare il valore quantitativo dell'ultima dotazione organica, formalmente approvata dall'ente, la situazione è rappresentata dalla tabella seguente:

ULTIMA Dotazione Organica adottata							
E personale presente alla data del 01/01/2018							
Cat.	Tempo pieno	Part-Time	Totale	Posti occupati	Posti vacanti Part-time	Posti vacanti Tempo pieno	Totale posti vacanti
D3	3	0	3	2	0	1	1
D1	4	0	4	4	0	0	0
C	16	0	16	13	0	3	3
B3	4	1	5	4	0	1	1
B1	6	0	6	6	0	0	0
Totali	33	1	34	29	0	5	5
Equiv. Full time	33	1	<u>34</u>				

L'ultima dotazione organica adottata dall'ente locale dovrà essere trasformata in valore finanziario al fine di ottenere la spesa del personale teorica prevista. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie si ottengono i seguenti valori rappresentati dalla tabella seguente:

Cat.	N. dipendenti equivalenti	retribuzione annuale inclusa 13[^] a	Indennità di comparto (lett.a) b	TOTALE	CPDEL c (23,80%)	INADEL d (2,88%)	IRAP f (8,5%)	INAIL	Totale spesa annua (a+b+c+d+f)
D3	3	27.572,85	0	82.718,55	19.687,01	2.382,29	7.031,08	876,82	112.695,75
D1	4	23.980,09	0	95.920,36	22.829,05	2.762,51	8.153,23	1.016,76	130.681,90
C1	16	22.039,41	0	352.630,56	83.926,07	10.155,76	29.973,60	3737,88	480.423,87
B3	4,83	20.652,45	0	99.751,33	23.740,82	2.872,84	8.478,86	1.057,36	135.901,22
B1	6	19.536,91	0	117.221,46	27.898,71	3.375,98	9.963,82	1242,55	159.702,52
totale	33,83	113.781,71	0,00	748.242,26	178.081,66	21.549,38	63.600,59	7.931,37	1.019.405,26

Per il personale a tempo determinato, incluso il personale comandato presso l'ente, ed altri rapporti di lavoro flessibile, la situazione è la seguente:

TIPOLOGIA	SPESA ANNO 2009	SPESA ANNO 2018 (1)
Rapporto lavoro a t.d. ex art.90	36.084,01	24.169,73
Contratti di co.co.co.	0,00	0,00
Personale in comando	0,00	0,00
Somministrazione lavoro accessorio	0,00	0,00
TOTALE	36.084,01	24.169,73

(1) La spesa è comprensiva dei contributi assistenziali, fiscali, salario accessorio medio a carico del datore di lavoro

La spesa dell'anno 2018 è così ripartita:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
D3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	1	0,0	0,58	12.856,32	3.430,06	1.092,79	136,28	17.515,45
B3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	1	0	0,25	4.884,23	1.303,12	415,16	51,77	6.654,27
TOTALI	2	0,00		17.740,55	4.733,18	1.507,95	188,05	24.169,73

Vanno quindi aggiunti i valori dei fondi accessori, degli straordinari dei pagamenti delle posizioni organizzative a bilancio anche per gli enti con dirigenza secondo le indicazioni del CCNL funzioni locali 2016-2018. La tabella che segue ne mostra i valori finanziari:

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dipendenti	85.381,24	22.779,71	7.257,41	905,04	116.323,40
P.O. e A.P. a bilancio	50.920,19	13.585,51	4.328,22	539,75	69.373,67
Straordinario	8.818,00	2.352,64	749,53	93,47	12.013,64
TOTALE	145.119,43	38.717,86	12.335,16	1.538,26	197.710,71

Infine vanno inerite le seguenti altre spese:

ALTRE SPESE	IMPORTI ANNO 2018
Segretario Generale	34.200,00
Buoni pasto	6.500,00
Assegni familiari	6.543,68
Totale	47.243,68

Ottenute tutte le spese del personale, la tabella che segue mostra l'importo della spesa totale partendo dalla spesa teorica della dotazione organica:

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	1.019.405,26
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO MASSIMO	36.084,01
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	197.710,71
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	47.243,68
TOTALE	1.300.443,66
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	23.447,40
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	1.276.996,26
SPESA PERSONALE UNIONE/AZIENDA	237.438,57
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B) senza trasferiti	1.413.583,67

(A-B)<0	+100.851,16
-------------------	--------------------

La completa copertura dei posti teorici presenti nella dotazione organica in vigore non consentirebbe il rispetto dei limiti di spesa previsti dal comma 557 anche depuratore dei miglioramenti contrattuali a regime.

Qui di seguito la tabella dei valori della spesa del personale iscritta nel bilancio triennale 2019-2021 che tiene conto del valore complessivo del recente rinnovo contrattuale 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

	Consuntivo 2017	BILANCIO 2019	BILANCIO 2020	BILANCIO 2021
spesa macroaggregato 01	977.337,25	1.041.852,00	1.041.852,00	1.041.852,00
Personale Unione/azienda	237.438,57	237.438,57	237.438,57	237.438,57
irap	49.431,05	64.878,00	64.878,00	64.878,00
altre spese incluse	40.480,19	43.084,44	43.084,44	43.084,44
Totale spese di personale	1.304.687,06	1.387.253,01	1.387.253,01	1.387.253,01
spese escluse (1)	24.150,62	24.150,62	24.150,62	24.150,62
Spese soggette al limite (c. 557)	1.280.536,44	1.363.102,49	1.363.102,49	1.363.102,49
Spese correnti	5.446.886,60	5.619.494,00	5.643.105,00	5.637.241,00
Incidenza % su spese correnti	23,51%	24,26%	24,15%	24,18%

(1) In riferimento alle spese escluse, secondo la Sezione delle Autonomie, non rientrano nella spesa del personale le seguenti voci: 1) spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati; 2) spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno; 3) spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate; 4) oneri derivanti dai rinnovi contrattuali; 5) spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo; 6) spese sostenute per il

personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici; 7) incentivi tecnici dal 01/01/2018; 8) incentivi per il recupero ICI; 8) altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (es. compensi all'avvocatura comunale in caso di riaddebito delle spese alla parte soccombente; condono edilizio ecc.); 9) diritti di rogito; 10) spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT.

Avuto, inoltre, riguardo al rapporto dipendenti-popolazione, al fine di usufruire di una serie di agevolazioni in tema di assunzione (elevazione delle percentuali di turn over), oltre all'obbligo previsto per gli enti strutturalmente deficitari o in piano di riequilibrio finanziario, il riferimento è contenuto nella nota del Ministero dell'Interno prot. 6301 del 24/04/2017 secondo la quale, in attuazione della disposizione di cui all'art. 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è stato emesso il D.M. 20/04/2017 (pubblicato integralmente nella G.U. – Serie Generale - n. 94 del 22.4.2017) che ha ridefinito per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, nel modo seguente:

Fascia demografica Comuni	Rapporto medio "dipendenti-popolazione"	Fascia demografica Città Metropolitane e Province	Rapporto medio dipendenti-popolazione
fino a 499 abitanti	1/59	fino a 299.999 abitanti	1/549
da 500 a 999 abitanti	1/106	da 300.000 a 499.999 abitanti	1/779
da 1.000 a 1.999 abitanti	1/128	da 500.000 a 999.999 abitanti	1/822
da 2.000 a 2.999 abitanti	1/142	da 1 milione a 2 milioni di abitanti	1/1364
da 3.000 a 4.999 abitanti	1/150	oltre 2 milioni di abitanti	1/1372
da 5.000 a 9.999 abitanti	1/159		
da 10.000 a 19.999 abitanti	1/158		
da 20.000 a 59.999 abitanti	1/146		
da 60.000 a 99.999 abitanti	1/126		
da 100.000 a 249.999 abitanti	1/116		
da 250.000 a 499.999 abitanti	1/89		
da 500.000 abitanti e oltre	1/84		

Così la percentuale del turn over per i Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti è pari nel 2017 e 2018 al 25% dei cessati dell'anno precedente, percentuale che si incrementa al 75% sia nell'anno 2017 che 2018 qualora il personale in servizio sia inferiore ai valori della classe demografica prevista dal sopra

indicato decreto ministeriale. Nel Comune di Sala Baganza il numero di dipendenti è pari a 29 unità mentre la popolazione residente al 31/12/2017 risulta pari a 5.622 che rappresenta un rapporto inferiore/superiore al volare del DM per cui la percentuale del turn over per gli anni 2017 e 2018 (valido anche ai fini del calcolo dei resti assunzionali) risulta pari al 75 %.

Attualmente la percentuale del turn over per gli anni 2019 e 2020, in attesa della legge di bilancio 2019 risulta pari al 100%.

1.3 Valore della dotazione organica limitata al personale in servizio

Le nuove disposizioni introdotte dal d.lgs.75/2017 e ribadite nel decreto del Ministero della pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, prevedono che spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per gli enti locali, non può superare il limite di spesa consentito dalla legge, ossia la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013 (mentre per i Comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti la spesa non deve essere superiore a quella sostenuta nell'anno 2008) per il personale a tempo indeterminato e la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile. A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa assentibile sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art.9, comma 28, del d.l.78/2010) sia per il personale a tempo indeterminato (nel limite del turn over e dei resti assunzionali dell'ultimo triennio), sia in caso di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

Il personale occupato da prendere in considerazione è quello presente al 01/01/2018 il cui salario fondamentale è calcolato in via automatica, cui vanno aggiunte la parte dello stipendio corrisposta per IIS, per eventuali assegni ad personam e per la R.I.A.. La tabella che segue mostra il calcolo della spesa:

(1)

Specifica VOCl di Spesa di Personale in servizio al 01/01/2018										
N°	Cat.	N. dipendenti equivalenti	retribuzione annuale inclusa 13^ a	Indennità di comparto (lett.a) b	TOTALE	CPDEL c (23,80%)	INADEL d (2,88%)	IRAP f (8,5%)	INAIL	Totale spesa annua (a+b+c+d+f)
	D3	2	27.572,85	0	55.145,70	13.124,68	1.588,20	4.687,38	584,54	75.130,50
1	D1	4	23.980,09	0	95.920,36	22.829,05	2.762,51	8.153,23	1.016,76	130.681,90
3	C1	13	22.039,41	0	286.512,33	68.189,93	8.251,56	24.353,55	3037,03	390.344,40
2	B3	4,83	20.652,45	0	99.751,33	23.740,82	2.872,84	8.478,86	1.057,36	135.901,22
1	B1	6	19.536,91	0	117.221,46	27.898,71	3.375,98	9.963,82	1242,55	159.702,52
7	totale	33,83	113.781,71	0,00	654.551,18	155.783,18	18.851,07	55.636,85	6.938,24	891.760,53

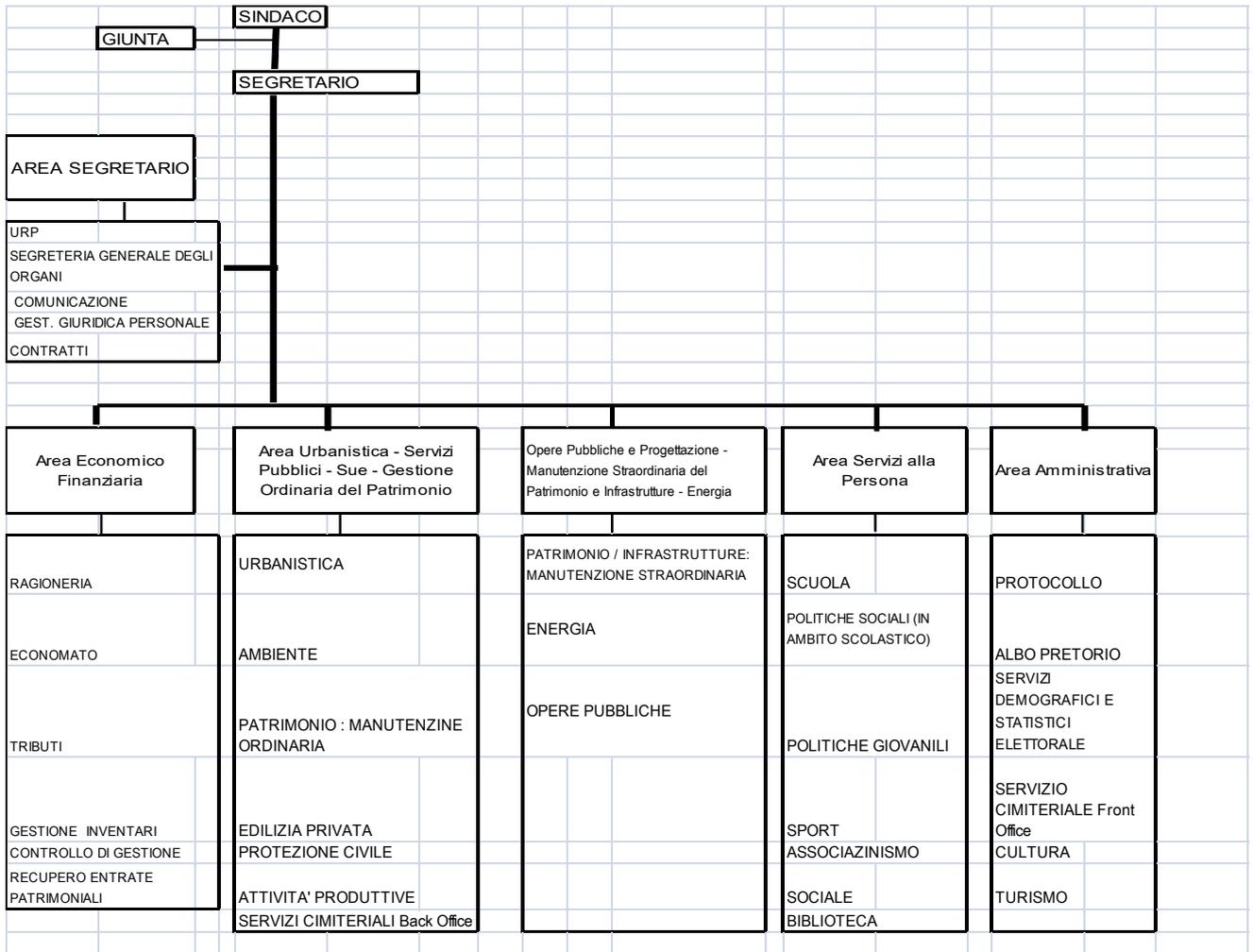
VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

		Importo competenza
SPESA PERSONALE OCCUPATO		891.760,53
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		24.169,73
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO		197.710,71
Personale azieda/Unione (PREVISIONE 2018)		256.032,41
Miglioramenti contrattuali a regime		-31.508,17
Cessati anno 2018 per mobilità volontaria		-30.026,11
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE		47.243,68
TOTALE		1.355.382,78
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006		23.447,40
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE		1.331.935,38
CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDET.		39.248,79
Capacità assunzionale tempo determinato		11.914,28
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013		1.413.583,67
(A+B+C-D)<0		-30.485,22

FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2019-2021

2.1 Le richieste avanzate dai dirigenti

L'attuale struttura organizzativa dell'ente locale prevede la divisione in 5 Aree cui sono proposti titolari di posizione organizzativa



In sede di conferenza di direzione, tenuto conto dei vincoli finanziari di bilancio, in coerenza con le indicazioni delle linee guida del Ministero della PA del 8 maggio 2018, è stato chiesto a ciascun responsabile di Area le seguenti rilevanti informazioni:

- Indicazioni delle risorse umane necessarie svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato anche mediante richiesta di specifici corsi di formazione;
- Definizione per ogni profilo professionale richiesto delle competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
- Distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- Obbligo di indicare, in relazione all'attività svolta e nel futuro, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- Eventuali servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi.

Sono emerse le seguenti informazioni rilevanti, sulla base delle indicazioni rivenienti dagli obiettivi strategici del mandato amministrativo e degli obiettivi operativi assegnati nel piano della performance in coerenza con la dimensione dell'Ente:

a) una figura professionale nuova a tempo indeterminato da assegnare all'Area amministrativa in considerazione della cessazione di un'unità che si occupava prevalentemente di contratti da utilizzare trasversalmente su tutta la struttura.

b) la dichiarazione di non eccedenza di personale e non esternalizzazione dei servizi attualmente gestiti;

2.2 Le linee di indirizzo dell'Organo esecutivo

La Giunta Comunale ha considerato prioritari i seguenti interventi per la realizzazione del proprio mandato amministrativo:

a) potenziamento della struttura dell'Area amministrativa con particolare riferimento alle attività in carico allo Sportello multifunzione.

2.3 Cessazione di personale

Rispetto alla situazione dell'anno 2018, negli anni 2019, 2020 e 2021 non sono preventivabili cessazioni di personale.

2.4 Capacità assunzionali a tempo indeterminato

Le capacità assunzionali sono calcolate sulla base delle cessazioni dell'anno precedente (2018-2019 e 2020) che nell'attuale quadro legislativo permettono agli enti locali di sostituire il 100% delle stesse, cui si aggiungono i resti assunzionali del triennio precedente. La situazione risulta, pertanto, la seguente:

Anno 2019: Cessazioni anno 2018 pari a euro 20.344,07 + resti assunzionali non utilizzati nell'anno 2018 + 2017+2016 pari a euro 8.464,50 oltre ai contributi di legge;

Anno 2020: Cessazioni anno 2019 non previste attualmente + resti assunzionali non utilizzati nell'anno 2019 + 2018+2017

Anno 2021: Cessazioni anno 2020 non previste attualmente + resti assunzionali non utilizzati nell'anno 2020 + 2019+2018.

2.5 Capacità assunzionali a tempo determinato e flessibile

Nell'anno 2018 le assunzioni flessibili risultavano pari ad € 24.169,73 a fronte di una capacità assunzionale nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 36.084,01, ossia con possibilità di espansione della spesa massima rispetto a quella sostenuta nel 2018 pari ad € 11.914,28.

2.6 Piano Triennale delle assunzioni 2019-2021

I limiti per le assunzioni possibili, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e flessibile, è rappresentato dalla tabella seguente:

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
SPESA PERSONALE OCCUPATO	891.760,53	891.760,53	889.451,18	861.734,42
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	24.169,73	36.084,01	36.084,01	36.084,01
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	197.710,71	197.710,71	197.710,71	197.710,71
PERSONALE UNIONE/AZIENDA	256.032,41	256.032,41	256.032,41	256.032,41
MIGLIORAMENTI CONTRATTUALI A REGIME		-31.508,17	-31.508,17	-31.508,17
CESSATI ANNO 2018 PER MOBILITA' VOLONTARIA	0,00	-30.026,11	0,00	0,00
Assunzioni possibili nell'anno	0,00	27.716,76	11.532,03	11.532,03
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	47.243,68	47.243,68	47.243,68	47.243,68
TOTALE	1.416.917,06	1.395.013,82	1.406.545,84	1.406.545,84
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	23.447,40	23.447,40	23.447,40	23.447,40
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.393.469,66	1.371.566,42	1.383.098,44	1.383.098,44
	Limiti spesa bilancio	1.363.102,49	1.363.102,49	1.363.102,49
	Margine disponibile	8.463,93	19.995,95	19.995,95

Spesa media 2011-2013	1.413.583,67	1.413.583,67	1.413.583,67
Marg.disponibile	-42.017,25	-30.485,23	-30.485,23

I margini disponibili sono rappresentati sia dai vincoli di bilancio sia dal rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 comprese le spese per il personale trasferito in Azienda e Unione Pedemontana che non sono presenti nella dotazione organica attuale e che variano di anno in anno.

Nell'ambito dei citati vincoli, per le motivazioni precisate nelle linee di indirizzo dell'Organo Esecutivo, il piano assunzionale a tempo indeterminato per l'anno 2019 sarà il seguente:

- a) ad attivazioni di nuovi concorsi pubblici, ovvero attraverso lo scorrimento di graduatorie esistenti presso l'ente o di altri enti per € 20.344,07 oltre agli oneri di legge per un totale di euro 27.716,76 per le seguenti figure professionali: Istruttore Amministrativo contabile
- b) attivazione assunzioni a tempo determinato nel limite massimo di spesa consentito per garantire la funzionalità dei servizi pari a euro 36.084,01