



COMUNE DI CANONICA D'ADDA

Provincia di Bergamo

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 21 Del 02-03-2020

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022.

L'anno duemila venti il giorno due del mese di marzo alle ore 18:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Cerea Gianmaria	Sindaco	P
Crespi Patrizia Maria Dafne	Vice Sindaco	A
Bramati Carla	Assessore	P
Rotoloni Massimo Giuseppe	Assessore	P
Pesenti Vanessa	Assessore	A

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2 ()

Assume la presidenza il Signor Cerea Gianmaria in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott. Giuliani Enrico Maria

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
---------------------------	---	---------------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con delibera di Consiglio comunale n. 54 del 25.11.2019 , esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020 -2020 che, in forza di quanto previsto dal Decreto Interministeriale del 18 maggio 2018, contiene anche la programmazione di personale di cui all'art. 6 comma 4 del D.lgs. 30 marzo 2001, nr. 165.

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 ecedenze 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."

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";

Dato atto che questo Ente in forza delle disposizioni di cui al citato decreto ha provveduto alla mappatura delle competenze e rilevazione dei carichi di lavoro i cui risultati sono contenuti nella deliberazione della Giunta Comunale nr. 67 del 17.05.2019 ad oggetto "Progetto di definizione della dotazione organica ottimale. Report conclusivo. Presa d'atto".

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 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;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguitamento 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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle

risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Rilevato che in data 11 dicembre scorso è stato stipulato l'accordo in Conferenza Stato – Città e autonomie locali che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019;

Dato atto che tale accordo non è ancora stato adottato dal Consiglio dei Ministri e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale e pertanto si rende necessario definire il Piano triennale dei fabbisogni di personale già approvato con il Dup 2020/2022 con riferimento alla legislazione vigente;

Atteso dunque che il quadro normativo vigente 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 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 il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: "5-sexies. 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."

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 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 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. 165/2001¹;

Dato atto che con la legge 19 giugno 2019 nr. 56 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo” sono state apportate importanti modifiche in materia di reclutamento di personale, tra gli altri:

- al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego per il triennio 2019/2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.lgs. 165/2001 comma 2bis (mobilità volontaria);
- al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni, predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo nr. 165/2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro;

Riportato di seguito il I valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **551.707,24**;

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
556.871,08	549.686,29	548.564,36	551.707,24

Dato atto che risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del triennio precedente (2016/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2016 (oneri e irap inclusi) riferita a cessazione per dimissioni volontarie Collaboratore Amministrativo cat.econ. B5 ruolo	23.416,79
Utilizzo in deroga al limite di cui all'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017 nr. 75 secondo le modalità previste dall'art. 11 DI 14 dicembre 2018, nr. 135 coordinato con la legge di conversione 11 febbraio 2019 nr. 12 compresa ulteriore integrazione per figura di Responsabile Polizia Locale	14.919,30
Importo residuo	8.497,49

Quantificato come da tabella che segue il limite assunzionale per il personale a tempo determinato ed altre tipologie di lavoro flessibile, ordinario e speciale nel *limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli 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:*

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Istruttore Amm.Contabile	25.268,66	8.869,30	34.137,96
Totali	25.268,66	8.869,30	LIMITE MASSIMO DI SPESA 34.137,96

Ravvisata pertanto la necessità di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente dando atto che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio è confermato che non sono emerse situazione di soprannumero o eccedenze di personale;

Ricordato che questo ente:

- 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 24,06%;(dati rendiconto 2018)

Visti gli indirizzi generali contenuti nell'apposita sezione del DUP 2020/2022 e preso atto delle direttive impartite dalla Giunta Comunale, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere anche con riferimento ai risultati delle verifiche attivate in linea con il decreto ministeriale del 08.05.2018 e contenute nella deliberazione della Giunta Comunale nr. 67 del 17.05.2019 ad oggetto "Progetto di definizione della dotazione organica ottimale. Report conclusivo. Presa d'atto".
- 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,

Richiamata la propria deliberazione nr. 153 del 30.12.2019 con la quale è stata disposta la modifica al programma triennale di personale allegata al citato DUP 2020/2022 in considerazione della possibilità di procedere alla sostituzione della figura di responsabile della Polizia Locale attraverso l'attivazione di un comando con il Commissario Capo Tresca Monica del Comune di Osio Sotto,

Atteso 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;

Dato atto che nel corso del 2020 si verificheranno le seguenti cessazioni per pensionamento le cui istanze risultano già presentate:

NOMINATIVO	DESCRIZIONE	CAT. ECONOMICA	POS.	PROFILO
PESCALLI ALESSANDRO	Dimissioni pensionamento 01.10.2020	per dal	B – B4	Operaio specializzato
BRAMATI TIZIANA	Dimissioni pensionamento 01.09.2020	per dal	D- D5	Istruttore Direttivo

Dato atto che nel corso del 2021 si verificherà la seguente cessazione per pensionamento la cui istanza, sentita l'interessata, sarà presentata a breve:

NOMINATIVO	DESCRIZIONE	CAT. ECONOMICA	POS.	PROFILO
PESENTI MARI ELISA	Dimissioni pensionamento 01.02.2021	per dal	C – C5	Istruttore Amministrativo

Dato atto che per il 2022 non risultano pervenute comunicazioni/informazioni in merito ad eventuali pensionamenti e/o cessazioni.

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo e con la legge 56/2019 "Concretezza" l'Ente ha effettuato la seguente procedura:

- a) è stata valutata la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da ricoprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali ed all'occorrenza future anche in considerazione di quanto contenuto nella deliberazione della Giunta Comunale nr. 67 del 17.05.2019 ad oggetto "Progetto di definizione della dotazione organica ottimale. Report conclusivo. Presa d'atto".
- b) Sono state valutate per ogni profilo professionale richiesto le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità ed alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati.
- c) La 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 di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'Ente come definiti nel piano delle performance.
- d) È stata elaborata, sulla scorta delle indicazioni contenute nella citata deliberazione nr. 67, la dotazione organica teorica numerica verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media per il periodo 2011/2013.
- e) È stata elaborata la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziatò nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziaria della media triennale.

determinando pertanto l'aggiornamento come di seguito indicato degli indirizzi forniti dall'Amministrazione rispetto a quelli indicati nel Dup 2020/2022 approvato con il provvedimento consiliare nr. 54/2019:

AREA ORGANIZZAZIONE GENERALE DEI SERVIZI – Ufficio Segreteria-Protocollo

- 1) Si conferma l'attribuzione al Sindaco delle funzioni di Responsabile dell'Area Organizzazione Generale e Servizi,

- 2) Si conferma la volontà di avvalersi della figura a scavalco del Segretario Comunale
- 3) Si prevede la sostituzione della dipendente che ha comunicato di volersi avvalere del pensionamento da far data dal 1°febbraio 2021.
In considerazione di quanto sopra l'Ente si attiverà per la sostituzione con una figura di Collaboratore Amministrativo cat. giuridica B3 Area Trasversale non appena formulata istanza di pensionamento, attivando la procedura concorsuale secondo la normativa vigente.
- 4) A far data dal 1° aprile 2020 verrà effettuata una mobilità interna del personale Collaboratore Amministrativo cat B3 poB7, attualmente in servizio presso l'ufficio tecnico, da destinarsi al protocollo, alle funzioni di messo, trasferite all'Area in questione, nonché al supporto all'ufficio anagrafe nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52 del 165/2001.

Nelle more di perfezionamento di quanto al punto 3 e 4, in presenza di eventuali margini di spesa anche conseguenti a richieste di part time o convenzioni attivate su altri uffici, si valuterà:

- attivazione di una convenzione con un Comune per l'utilizzo a tempo parziale di personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 così come previsto anche dall'art. 1 comma 124 della legge 30 dicembre 2018 nr. 145 – legge di bilancio 2019
- utilizzo di personale a tempo determinato nelle more di espletamento della copertura del posto che si renderà vacante tenuto conto dei limiti di spesa del valore flessibile.

AREA ORGANIZZAZIONE GENERALE DEI SERVIZI – UFFICIO SERVIZI ASSISTENZIALI

- 1) A seguito dell'affidamento del servizio di segretariato sociale a Risorsa Sociale la corrispondente di figura di assistente sociale viene stralciata dalla dotazione organica. Il servizio tramite Risorsa Sociale vede la presenza della figura di assistente sociale a 26 ore settimanali affiancato da una figura amministrativa secondo le seguenti opzioni:
 - attivazione di una convenzione con un Comune per l'utilizzo a tempo parziale di personale fino ad un massimo di 10 ore settimanali ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 così come previsto anche dall'art. 1 comma 124 della legge 30 dicembre 2018 nr. 145 – legge di bilancio 2019
 - proseguo collaborazione con una figura di Istruttore Amministrativo di altro ente fino ad un massimo di 10 ore settimanali secondo le modalità previste dall'art. 1 comma 557 della legge 30 dicembre 2004, nr. 311 e/o eventuale convenzione come sopra indicato, se nel corso dell'anno risulta fattibile tenuto conto dei limiti di spesa del valore flessibile..

AREA ORGANIZZAZIONE GENERALE DEI SERVIZI – Uffici Demografici

- 1) Si prevede la sostituzione della dipendente che ha comunicato di volersi avvalere del pensionamento da far data dal 1°settembre 2020 tramite procedura concorsuale per una figura di Collaboratore Amministrativo categoria giuridica B3 Area Trasversale da indirsi possibilmente prima dell'entrata in vigore del nuovo DPCM in attesa di pubblicazione.
- 2) Viene previsto il supporto integrativo della figura di Collaboratore Amministrativo cat. Giuridica B3 po B7 trasferita per mobilità interna nell'area in questione.
- 3) Per il posto vacante di categoria C, a seguito di mancata conclusione di tutte le procedure di mobilità attivate, in relazione agli eventuali resti assunzionali 2016/2018 e futuri, si valuterà il potenziamento dell'ufficio compatibilmente con le facoltà assunzionali (anche in relazione all'eventuali verifiche successive alla pubblicazione del DPCM).

Nelle more di perfezionamento di quanto sopra, in presenza di eventuali margini di spesa anche conseguenti a richieste di part time o convenzioni attivate su altri uffici, si valuterà:

- attivazione di una convenzione con un Comune per l'utilizzo a tempo parziale di personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 così come previsto anche dall'art. 1 comma 124 della legge 30 dicembre 2018 nr. 145 – legge di bilancio 2019
- utilizzo di personale a tempo determinato nelle more di espletamento della copertura del posto che si renderà vacante tenuto conto dei limiti di spesa del valore flessibile.

AREA ORGANIZZAZIONE GENERALE DEI SERVIZI – Biblioteca – Cultura – Scuole

- 1) Si valuterà, come da prassi consolidata nella maggior parte di enti di piccole dimensioni, di affidare l'apertura della biblioteca ad una cooperativa dopo aver concluso un ultimo periodo di dote Comune presso la biblioteca, rivalutando anche in termini di profilo professionale e mobilità interna l'attuale figura di Bibliotecaria data l'appartenenza alla categoria D.

AREA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E GESTIONE FINANZIARIA (Uffici Ragioneria-Tributi-Personale-Economato-Informatica)

- 1) Compatibilmente con le facoltà assunzionali (anche in relazione all'eventuali verifiche successive alla pubblicazione del DPCM) si evidenzia la necessità di procedere all'assunzione di una figura di categoria C addetto ai tributi (necessità evidenziata nel report di dotazione organica ottimale) in luogo dell'attuale supporto esterno al fine di consentire di mantenere il livello di gestione diretta dei tributi che risulta ormai consolidato ed efficace.

In presenza di eventuali margini di spesa anche conseguenti a richieste di part time o convenzioni attivate su altri uffici, si valuterà:

- attivazione di una convenzione con un Comune per l'utilizzo a tempo parziale di personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 così come previsto anche dall'art. 1 comma 124 della legge 30 dicembre 2018 nr. 145 – legge di bilancio 2019
- utilizzo di personale a tempo determinato nelle more di espletamento della copertura del posto che si renderà vacante tenuto conto dei limiti di spesa del valore flessibile.

AREA POLIZIA LOCALE

- 1) Con riferimento al comando attivato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 154 del 30.12.2019 si procederà a consolidare la figura di Responsabile della Polizia Locale formalizzando il trasferimento in mobilità secondo le norme previste in materia adeguando altresì la graduazione della posizione organizzativa mediante utilizzo dei resti degli spazi assunzionali 2016/2018 come indicato nella tabella di riferimento.
- 2) Compatibilmente con le facoltà assunzionali (anche in relazione all'eventuali verifiche successive alla pubblicazione del DPCM) si evidenzia la necessità di procedere all'assunzione di un'ulteriore figura di Agente di Polizia Locale.
- 3) Nelle more di quanto al punto 2 ci si potrà avvalere:
 - attivazione di una convenzione con un Comune per l'utilizzo a tempo parziale di personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 così come previsto anche dall'art. 1 comma 124 della legge 30 dicembre 2018 nr. 145 – legge di bilancio 2019
 - utilizzo di personale a tempo determinato nelle more di espletamento della copertura del posto che si renderà vacante tenuto conto dei limiti di spesa del valore flessibile con valutazione, vista la tipologia di servizi, l'eventuale rimborso della benzina per chilometri superiori a 30 a/r.

AREA GESTIONE TERRITORIO E RELATIVE RISORSE

- 1) Si prevede la sostituzione del dipendente che ha comunicato di volersi avvalere del pensionamento a far data dal 1°ottobre 2020 attraverso l'esternalizzazione dei servizi di manutenzione attualmente in gestione a tale figura.
- 2) Il margine di capacità assunzionale, nei limiti della spesa del triennio 2011/2013, sarà utilizzato per l'assunzione tramite mobilità di un tecnico di categoria C (necessità evidenziata nel report di dotazione organica ottimale) a seguito di mobilità interna della figura di Collaboratore amministrativo B3 po B7 trasferito agli uffici di cui sopra.

ANNO 2021 2022

Si auspica che le procedure relative all'anno 2020 si concludano positivamente tenuto conto dei limiti di spesa legge sopra indicati.

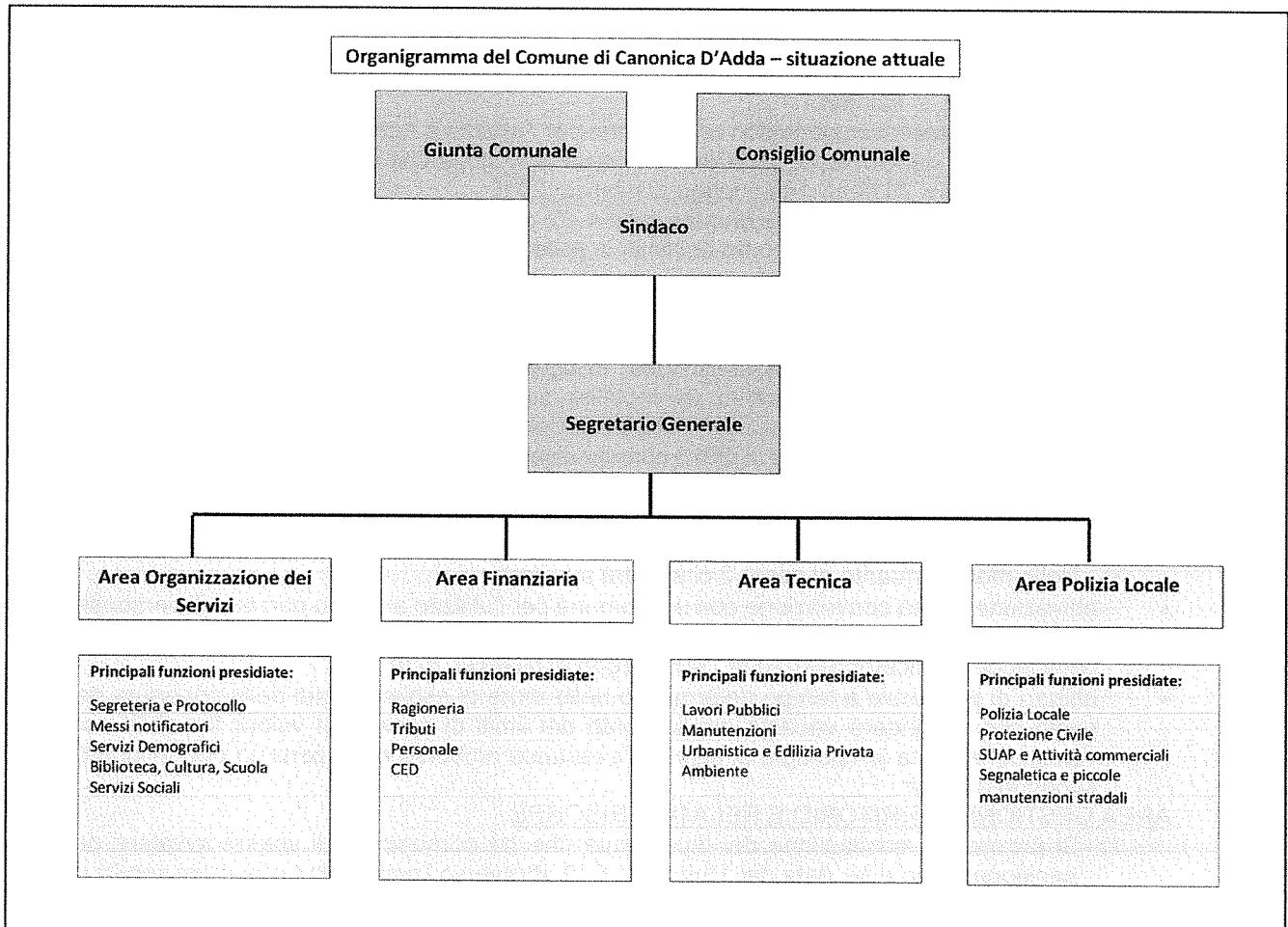
In presenza di eventuali margini di spesa e assunzionali conseguenti all'entrata in vigore del DPCM si provvederà al potenziamento dell'organico nel rispetto del report finale esposto nella tabella conclusiva con la quale è stata individuata la dotazione ottimale giusto provvedimento della Giunta Comunale nr. 67 del 17.05.2019 come dettagliato in premessa.

Considerato pertanto che allo stato attuale si debba prendere atto del mutato assetto organizzativo conseguente alle dinamiche di trasformazione della consistenza numerica delle risorse umane, in relazione alle cessazioni ed agli spostamenti previsti per il 2020;

Ritenuto pertanto di definire come segue l'assetto organizzativo dell'Ente (Organigramma) nell'ottica di una maggiore funzionalità dei servizi interessati rispetto ai compiti ed ai programmi di attività articolando gli uffici come di seguito indicato specificando che:

- Le funzioni di messo vengono inserite nell'Area Organizzazione Generale dei Servizi e mantenute in capo al personale di categoria B3 po B7 trasferito con mobilità interna dall'ufficio tecnico,

- o alla Polizia Locale, viene assegnata, di concerto con l'Ufficio Tecnico, l'organizzazione degli operai e servizi esterni relativamente alla gestione della segnaletica stradale e piccole manutenzioni stradali.



UFFICIO	FIGURA PROFESSIONALE	CAT.	N° POSTI	POSTI COPERTI di ruolo	POSTI VACANTI	NOTE
Segreteria – Protocollo - Messo	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	-	1	
	Istruttore Amministrativo	C	1	1	Cessazione 2021	
	Collaboratore Amministrativo	B3G*	2	0	Mobilità interna 1* a concorso 2020	Cat B3 Mobilità da ufficio tecnico ass. da febbraio 2021
Demografici	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1	Cessazione 2020	
	Istruttore Amministrativo	C	1	-	1	
		B3G*	1		a concorso 2020	*Area Trasversale
Biblioteca	Istruttore Direttivo	D	1	1	-	
Servizi Assistenziali	Istrutt. Direttivo Socio-Assistenziale					Segretariato sociale affidato a Azienda Speciale
	Istruttore Amministrativo	C	1	-	1	
Ragioneria – Tributi-Personale – Economato – Informatica	Esperto in attività Amministrative/Finanziarie/Contabili e/o Istruttore Direttivo Contabile	D	1	1		
	Istruttore Amm.vo Contabile	C	1		1	
	Istruttore Amm.vo – Addetto Ced	C	1	1		
Ufficio Tecnico	Istruttore Direttivo Tecnico	D	2	2	-	
	Istrutt. Amm.vo Tecnico	C	1	-	Mobilità esterna 2020	
	Collaboratore Amministrativo	B3G	1	1	Mobilità interna 2020	
	Esecutore Specializzato	B1	1	1	Cessazione 2020	
	Esecutore	A1	1		1	
Polizia Locale – Commercio – Viabilità	Istruttore Direttivo P.L.	D	1	1	Attivato comando	mobilità da concludersi entro 2020
	Istruttore P.L.	C	2	1	1	
			21	11		

* funzioni in Area Trasversale

Considerato che la dotazione organica sopra esposta si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo) anche con riferimento ai contenuti della deliberazione della Giunta Comunale nr. 67 del 17.05.2019 ad oggetto “Progetto di definizione della dotazione organica ottimale. Report conclusivo. Presa d’atto”.

Ribadito comunque che la struttura organizzativa sarà adeguata nel triennio di riferimento alle esigenze che dovranno emergere anche con riferimento a nuove disposizioni normative che dovessero intervenire comprese eventuali cessazioni e/o trasferimenti non comunicati all’atto di approvazione del presente provvedimento

Ritenuto pertanto di procedere nella programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 prevedendo il seguente piano assunzionale 2020/2022 limitatamente ai

posti per i quali risulta consentita da subito la copertura di spesa nell'ambito del rispetto dei vincoli di cui al 296/2016 (media triennio 2011/2013) come risulta dal prospetto che segue:

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020					
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA-TEMPO	NOTE
1	B3G	Collaboratore Amministrativo	Concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato	Area trasversale – Organizzazione Generale dei Servizi – (in seguito al pensionamento previsto da settembre 2020)
1	C	Istruttore Tecnico	Mobilità esterna Art. 165/2001	A tempo pieno e indeterminato	da Area Gestione Territorio e relative Risorse (in seguito al pensionamento previsto da ottobre 2020)
1	B3G	Collaboratore Amministrativo	Mobilità interna	A tempo pieno e indeterminato	da Area Gestione Territorio e relative Risorse a Area Organizzazione Generale dei Servizi
1	B3G	Collaboratore Amministrativo	Concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato	Area Organizzazione Generale dei Servizi – (in seguito al pensionamento previsto da febbraio 2021)
1	D	Commissario Capo	Mobilità esterna Art. 165/2001	A tempo pieno e indeterminato	Area Polizia Locale (alla scadenza del comando)

Dato atto che sulla base del personale in servizio e del piano occupazionale sopra indicato il totale della spesa di personale per l'anno 2020 detratte le componenti escluse, risulta pari a € 542.219,70 (allegato A) .

Dato atto che sulla base del personale in servizio e del piano occupazionale sopra indicato il totale della spesa di personale a regime detratte le componenti escluse, risulta pari a € 547.756,36 (allegato B)

Effettuato anche il controllo della spesa per lavoro flessibile prevista per il 2020 (nelle more di copertura dei posti vacanti o tramite utilizzo personale art. 1 c. 557 legge 311/2004):

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Istruttore Amm. Contabile	25.268,66	8.869,30	34.137,96
Totali	25.268,66	8.869,30	34.137,96
Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2020			
Profilo/categoria	senza oneri	Oneri	con oneri
Collaboratore Amministrativo Area Trasversale (nelle more di conclusione del procedimento di copertura dei posti vacanti) –	11.641,56	4.153,92	15.795,48
Istruttore 10 ore ufficio servizi sociali per 12 mesi salvo verifica art. 14 - convenzione	6.616,40	2.576,67	9.193,07
Agente di Polizia Locale 12 ore per 10 mesi salvo verifica art. 14 - convenzione	2.303,00	6.365,85	8.668,85
Totali			33.657,40

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per il triennio 2020/2022 in corso di approvazione;

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

Precisato che all'organo di revisione viene richiesto parere preventivo ai sensi dell'art. 19, comma 8, legge n. 448/2001, affermandosi che il predetto art. 19, comma 8, L. n. 448/2001 "letto in combinato disposto con l'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006, va interpretato nel senso che i revisori accertano che la spesa di personale derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale deve essere contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013"

Atteso che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Dato atto che:

- questo ente non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020/2022. è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Accertato che l'attuale fabbisogno di personale trova favorevolmente attuazione ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 e smi,
- vincoli disposti dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato,
- obbligo di riduzione della spesa disposto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013,
- adozione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006) con propria deliberazione nr. 92 del 17.09.2018 per il triennio 2019/2021;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001
- che la spesa prevista per l'anno 2020 è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c.557 quater della legge 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014, come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione nr. 25/14, è il 2011/2013.

Visto l'allegato parere del Responsabile dell'Area "Programmazione Economica e Gestione Finanziaria", espresso in ordine alla regolarità tecnico e contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267 così come modificato dal decreto legge 10 ottobre 2012, nr. 174 convertito nella legge 7 dicembre 2012, nr. 213;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come da documentazione agli atti.
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, come segue:

UFFICIO	FIGURA PROFESSIONALE	CAT.	N° POSTI	POSTI COPERTI di ruolo	POSTI VACANTI	NOTE
Segreteria – Protocollo - Messo	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	-	1	
	Istruttore Amministrativo	C	1	1	Cessazione 2021	
	Collaboratore Amministrativo	B3G*	2	0	Mobilità interna 1* a concorso 2020	Cat B3 Mobilità da ufficio tecnico ass. da febbraio 2021
Demografici	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1	Cessazione 2020	
	Istruttore Amministrativo	C	1	-	1	
		B3G*	1		a concorso 2020	*Area Trasversale
Biblioteca	Istruttore Direttivo	D	1	1	-	
Servizi Assistenziali	Istrutt. Direttivo Socio-Assistenziale					Segretariato sociale affidato a Azienda Speciale
	Istruttore Amministrativo	C	1	-	1	
Ragioneria – Tributi-Personale – Economato – Informatica	Esperto in attività Amministrative/Finanziarie/Contabili e/o Istruttore Direttivo Contabile	D	1	1		
	Istruttore Amm.vo Contabile	C	1		1	
	Istruttore Amm.vo – Addetto Ced	C	1	1		
Ufficio Tecnico	Istruttore Direttivo Tecnico	D	2	2	-	
	Istrutt. Amm.vo Tecnico	C	1	-	Mobilità esterna 2020	
	Collaboratore Amministrativo	B3G	1	1	Mobilità interna 2020	
	Esecutore Specializzato	B1	1	1	Cessazione 2020	
	Esecutore	A1	1		1	
Polizia Locale – Commercio – Viabilità	Istruttore Direttivo P.L.	D	1	1	Attivato comando	mobilità da concludersi entro 2020
	Istruttore P.L.	C	2	1	1	
			21	11		

* funzioni in Area Trasversale

4.di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2020/2022 come di seguito indicato.

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE ANNO 2020					
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA-TEMPO	NOTE
1	B3G	Collaboratore Amministrativo	Concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato	Area trasversale – Organizzazione Generale dei Servizi – (in seguito al pensionamento previsto da settembre 2020)
1	C	Istruttore Tecnico	Mobilità esterna Art. 165/2001 30	A tempo pieno e indeterminato	da Area Gestione Territorio e relative Risorse (in seguito al pensionamento previsto da ottobre 2020)
1	B3G	Collaboratore Amministrativo	Mobilità interna	A tempo pieno e indeterminato	da Area Gestione Territorio e relative Risorse a Area Organizzazione Generale dei Servizi
1	B3G	Collaboratore Amministrativo	Concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato	Area Organizzazione Generale dei Servizi – (in seguito al pensionamento previsto da febbraio 2021)
1	D	Commissario Capo	Mobilità esterna Art. 165/2001 30	A tempo pieno e indeterminato	Area Polizia Locale (alla scadenza del comando)

5. D dare 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;
 - 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;
6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio finanziario 2020/2022 in corso di approvazione.

7. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale come da prospetto allegato.
8. di autorizzare in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, debba essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti.
9. di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile con riferimento per l'anno 2019 al dettaglio di cui al paragrafo C.
10. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.
11. di dare atto che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e della Sezione del DUP ad essi dedicata e di disporre l'inserimento del presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale
- 12.di acquisire dall'organo di revisione il parere preventivo ai sensi dell'art. 19, comma 8, legge n. 448/2001, affermandosi che il predetto art. 19, comma 8, L. n. 448/2001 "letto in combinato disposto con l'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006, va interpretato nel senso che i revisori accertano che la spesa di personale derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale deve essere contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- 13.Di trasmettere, alla luce di quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, copia del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti e alle rsu;
- 14.di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 15.di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 –ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 16.Di demandare al Responsabile dell'Area "Programmazione Economica e Gestione Finanziaria", che include anche il servizio personale, l'adozione di tutti gli atti gestionali necessari al perfezionamento del presente atto.
17. Di comunicare la presente ai Capigruppo Consiliari ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Successivamente con voti favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Allegati:

- Pareri ex art. 49 comma 1 del D.lgs. 267/2000
- Parere del Revisore dei Conti
- Prospetto di verifica di cui all'art. 1 c.557 e seguenti di cui alla legge 296/06 previsione 2020 (Allegato A) e 2021 a regime (Allegato B)

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n° 21 del 02/03/2020

PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-CONTABILE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 267 IN DATA 18.08.2000.

Vista la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale avente per oggetto:

ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, 1° comma, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 così come modificato dal decreto legge 10 ottobre 2012, nr. 174 convertito nella legge 7 dicembre 2012, nr. 213, il sottoscritto Responsabile del Servizio Programmazione Economica Gestione Finanziaria, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-contabile della presente deliberazione.

Canonica d'Adda, li 29.02.2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

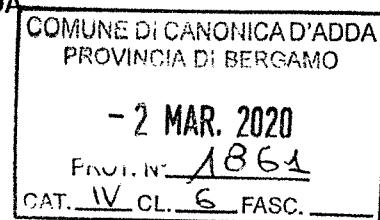
Matti Giovanni



***Parere del Revisore dei Conti
sul piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 –***

IL REVISORE DEI CONTI
del COMUNE DI CANONICA D'ADDA

Dott. CAVALLARI CLAUDIO



-Esaminata la proposta di deliberazione e relativi allegati,

-visto l'art. 19, comma 8, legge n. 448/2001, che recita "...gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del **principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39** della legge 27 dicembre 1997, n. 449";

-visto altresì l'art. 39, comma 19, L. n. 449/1997, secondo il quale "...gli enti locali, ...adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla **riduzione programmata delle spese di personale**";

-l'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, convertito in legge 58/2019,

-precisato che nella proposta di deliberazione in esame, si chiede all'organo di revisione parere preventivo ai sensi dell'art. 19, comma 8, legge n. 448/2001, affermandosi che il predetto art. 19, comma 8, L. n. 448/2001 "letto in combinato disposto con l'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006, va interpretato nel senso che il revisori accerta che la spesa di personale derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale deve essere contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013";

il Revisore

- dà atto di aver accertato che con la proposta di deliberazione in esame:

- 1) risultano rispettate le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa del personale e di limiti alla capacità assunzionale ;
- 2) risulta rispettato il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, L. n. 449/1997, inteso, secondo l'interpretazione proposta dall'Ente, quale contenimento della spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Remedello , li 02 marzo 2020

Il Revisore dei Conti
Dott. Cavallari Claudio



DiKe6 - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 2020-03-02 14:45:02 (UTC)

COMUNE DI CANONICA D'ADDA PROVINCIA DI BERGAMO
- 2 MAR. 2020
PROT. N° 1861
CAT. IV CL. 6 FASC.

File verificato: C:\Users\giulia.pisoni\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\RS2C0QO5\parere per r piano triennale dei fabbisogni 2020 2022 ..pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo****Dati di dettaglio della verifica effettuata**

Firmatario 1: CAVALLARI CLAUDIO
Firma verificata: OK
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio
02/03/2020 14:30:00

Dati del certificato del firmatario CAVALLARI CLAUDIO:

Nome, Cognome: CLAUDIO CAVALLARI
Organizzazione: NON PRESENTE
Numero identificativo: 20111112651911
Data di scadenza: 24/05/2020 00:00:00
Autorità di certificazione: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA,
Certificatore Accreditato,
07945211006, IT
Documentazione del certificato (CPS): <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.36.1.1.1
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.24.1.1.2

Fine rapporto di verifica

ALLEGATO A

Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

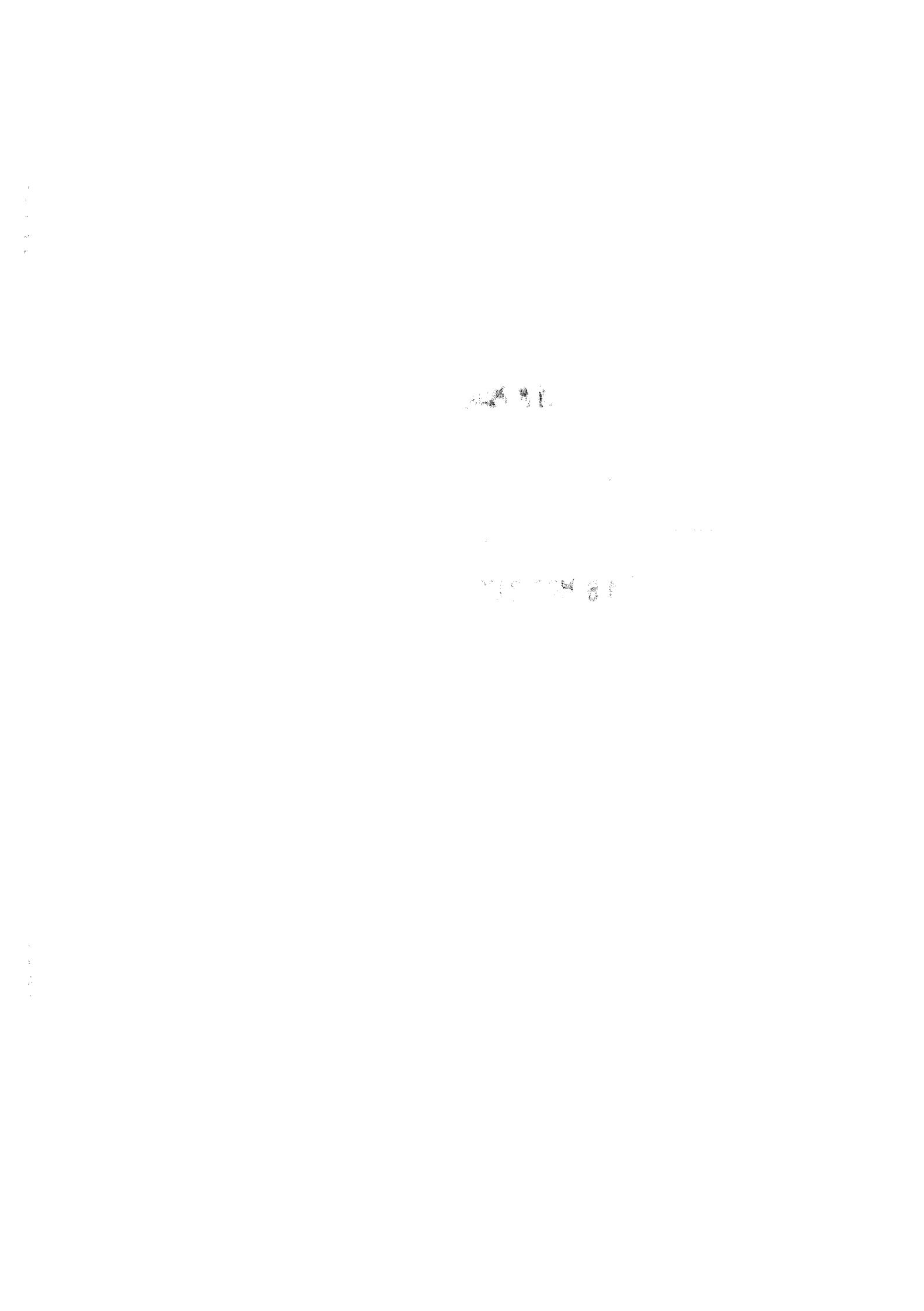
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			previsione 2020
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	571.666,47
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	+	453.619,67
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+	117.330,28
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo	+	716,52
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+	
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	+	
	Spese per il personale con contratti 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)	+	
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. intensinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)	+	
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)	+	
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	+	
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	+	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. intensinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	11.200,00
5	Irap macroaggregato 102	+	38.533,09
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			621.399,56
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			621.399,56
COMPONENTI ESCLUSE:			previsione 2020
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	74.263,34
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	0,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	2.600,00
11	Rimborsi per missioni	-	1.600,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzato al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i provvedimenti delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a Irap)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei Conti Piemonte n. 380/2013)	-	
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	assegni per nucleo familiare (sentenza Corte dei Conti 26/2019)	-	716,52
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			79.179,86
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			542.219,70
SPESA CORRENTE (al netto spese non impegnabili nell'anno di riferimento) dati bilancio finanziario 2020/20			2.851.126,77
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)			21,79
MEDIA DEL TRIENIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			551.704,24
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2020			9.483,54

ALLEGATO B

Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			previsione 2021 a regime
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	568.637,73
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		447.112,79
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		120.839,41
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		685,53
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti 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)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continue, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		
2	Spese per collaborazioni coordinate e continue, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	12.000,00
5	Irap macroaggregato 102	+	38.552,44
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			619.190,17
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			619.190,17
COMPONENTI ESCLUSE:			previsione 2021 a regime
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)		66.748,28
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	0,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	2.000,00
11	Rimborsi per missioni	-	2.000,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziarie con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	assegni per nucleo familiare (sentenza Corte dei Conti 26/2019)	-	685,53
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			71.433,81
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			547.756,36
SPESA CORRENTE (al netto spese non impegnabili nell'anno di riferimento) dati bilancio finanziario 2020/20			2.791.984,00
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)			22,18
MEDIA DEL TRIENIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			551.704,24
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2021			3.946,88



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to CREA GIANMARIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. GIULIANI ENRICO MARIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

Il sottoscritto Segretario Comunale, su attestazione del messo comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line di questo Comune il giorno 16 MAR. 2020 Reg. N° 156 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi.

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI

(Art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

Il sottoscritto Segretario Comunale dà atto che del presente verbale viene data comunicazione in data odierna ai capigruppo consiliari (Prot. N° 2225)

Canonica d'Adda, li **16 MAR. 2020**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. GIULIANI ENRICO MARIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(Art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 3 del D.Lgs. 18.8.2000, n.267 in data _____, essendo decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'Albo on-line di questo Comune.

Canonica d'Adda li

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. GIULIANI ENRICO MARIA
