



# COMUNE DI TERNO D'ISOLA

PROVINCIA DI BERGAMO

Via Casolini n. 7 – 24030 Terno d'Isola (BG)

Cod. Fisc. 82005730161 – P.IVA 00384900163

Tel. 035/4940001 fax 035/904498

E-mail: protocollo@comune.ternodisola.bg.it

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

### 1. PREMESSA

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

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

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

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

#### 1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

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

			generale n. 173 del 27.07.2018.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “ <i>non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere</i> ” (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
c)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2018	La legge di bilancio per il 2018 (n. 232/2016, commi 475 e 476 così come modificati dalla legge 205/2017) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto di assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale.  I relativi atti sono affetti da nullità.  Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	-art. 9, c. 1 e 4, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17 ----- <b>Deroga</b> (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016):  possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i> .  Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
d)	Mancato invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali ( <u>dal 2018</u> )	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - circolare RGS 15.2.2018, n. 5;
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c.476, legge n. 232/2016) ( <u>dal 2018</u> ).	- art. 1, c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17;

			- circolare RGS 15.2.2018, n. 5;
--	--	--	----------------------------------

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
f) Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	art. 48, D. Lgs. n. 198/2006
g) Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”  ---- NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”; il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti. (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c.3 bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i) Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
l) Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell’art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017

m)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
----	---	---	--

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
n)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.	

## 1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

### 1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

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

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

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

*“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

...

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.*

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

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

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

### 1.2.2 La spesa di personale: le componenti

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

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;

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

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

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

### 1.2.3 Il superamento della “dotazione organica”

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

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

Il Comune di Terno d'Isola rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione della città, per l'anno 2017, è pari a 1/464 e pertanto inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica corrispondente, pari a 1/159, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2 del TUEL (DM 10/04/2017).

#### PERSONALE NON DIRIGENTE

2018	2019	2020
75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019
<b>RIFERIMENTI</b>	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c.5, D.L. n. 90/2014, mod. Art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.	

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

### 1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività

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

nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

<b>Vincoli</b>	<b>Riferimenti</b>
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
<b>Vincoli</b>	<b>Riferimenti</b>
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

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

<b>Cause di deroga</b>	<b>Riferimenti</b>	<b>Note</b>
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate

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

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

### **1.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2019-2021 ex art. 22 del DL75/2017**

Per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

## **2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.**

### **2.1 L'ORGANIZZAZIONE.**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 20/12/2017, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede, n. 4 settori.

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

### **2.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.**

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

Il personale a tempo indeterminato al 1 novembre 2018 risulta assestato a quota n. 25 (dipendenti).

### 2.3 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Terno d'Isola, con decorrenza 1 novembre 2018, la seguente situazione:

<b>DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>
<b>B</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
<b>D</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>28</b>

		POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA	
<b>SETTORE AFFARI GENERALI</b>		11	11	OCCUPATI
<b>SETTORE FINANZIARIO</b>		4	4	OCCUPATI
<b>SETTORE GEST. TERRITORIO</b>		7	9	2 VACANTI (N. 1 C e N. 1 D)
<b>SETTORE VIGILANZA</b>		3	4	1 VACANTE (C)
	TOTALI	25	28	28 dip. previsti di cui cat. 7 D - 13 C - 8 B
				25 dip. occupati di cui 6 D – 11 C - 8 B

DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE NR.183/2017 INTEGRATA CON VALORI IN EURO													
CAT.	POS. GIUR. INIZIALE	COPERTI	VALORI IN €.	COPERTI	VALORI IN €.	VACANTI		VALORI IN €.	TOTALE POSTI		TOTALE POSTI PREVISTI IN DOT.ORG.	TOTALE VALORE IN €.	
						T.P.	P.T.		T.P.	P.T.			
B	B1	3	58.610,73	1	20/36	10.853,84			3	1	4	69.464,57	
B	B3	4	82.609,80						4	0	4	82.609,80	
C	C1	8	176.312,32				2	44.078,08	10	0	10	220.390,40	
				1	24/36	14.692,69			0	1	1	14.692,69	
				1	28/36	17.141,48			0	1	1	17.141,48	
				1	30/36	18.365,87			0	1	1	18.365,87	
												-	
D	D1	4	95.920,36				1	23.980,09	5	0	5	119.900,45	
				1	24/36	18.381,89			0	1	1	18.381,89	
	D3	1	27.572,84						1	0	1	27.572,84	
												-	
<b>TOTALI</b>		20	441.026,05	5	0	79.435,77	3	0	68.058,17	23	5	28	<b>588.519,99</b>
													-

  

VALORI TABELLA DI PRIMO ACCESSO AL CCNL 21/05/2018 (tab. C)	
B1	19.536,91
B3	20.652,45
C1	22.039,04
D1	23.980,09
D3	27.572,84

#### 2.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020 ANCORA DA REALIZZARE.

La programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 20/12/2017.

Nella Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, non avendo budget assunzionale sufficiente non erano previste figure da assumere con contratto a tempo indeterminato se non quelle previste mediante **procedure di mobilità volontaria esterna:**

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
B1	1	Operaio specializzato	Tempo Pieno	Mobilità Procedura conclusa con assunzione	75% cessazione  0

C1	1	Istruttore tecnico - geometra	Tempo Pieno	Mobilità Procedura conclusa con assenza di domande di partecipazione	0
C1	1	Agente di Polizia Locale	Tempo Pieno	Mobilità Procedura in corso	0

## 2.5 CATEGORIE PROTETTE.

L'Ente non ha ancora assolto all'obbligo di cui alla Legge n. 68/99. Secondo la vigente normativa l'Ente è soggetto agli obblighi assunzionali relativamente ai soggetti disabili.

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

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

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
6. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
9. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
10. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

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

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

Con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto 8) il Comune di Terno d'Isola ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 20.12.2017, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Terno d'Isola valido per il triennio 2018 – 2020 che viene riproposto.

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

## 2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

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

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

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

<b>2021</b>	<b>100%</b> spesa cessazioni anno <b>2020</b> (medesima percentuale per tutto il personale)	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
-------------	---	-----------------------------

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

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

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

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

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

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione del Comune per assunzioni da realizzare nel triennio 2019-2021, con verifica sulle cessazioni anni precedenti:

**CESSAZIONI ANNO 2015 = 0**

**CESSAZIONI ANNO 2016 = 0**

**CESSAZIONI ANNO 2017**

<b>Categoria</b>	<b>Posizione</b>	<b>Tabellare/Risorse da cessazioni</b> (CCNL 21/05/2018)	<b>Budget assunzionale (75%spesa cessazioni 2017)</b>
<b>D</b>	<b>1 Istruttore direttivo tecnico</b>	<b>23.980,09</b>	<b>17.985,07</b>
<b>TOTALE</b>		<b>23.980,09</b>	<b>17.985,07</b>

Valore tabellare di cui al CCNL 21/05/2018

#### **CESSAZIONI PRESUNTA ANNO 2018 n. 1 OPERAIO CAT. B**

<b>Categoria</b>	<b>Posizione</b>	<b>Tabellare/Risorse da cessazioni</b>	<b>Budget assunzionale (100%spesa cessazioni 2018)</b>
<b>B</b>	<b>1 Operaio specializzato</b>	<b>19.536,91</b>	<b>19.536,91</b>
<b>TOTALE</b>		<b>19.536,91</b>	<b>19.536,91</b>

**CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2019 NESSUNA**

**CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2020 NESSUNA**

#### **RIEPILOGO BUDGET ASSUNZIONALE 2019-2021**

	<b>Budget assunzionale tramite ordinarie procedure di reclutamento</b>
<b>A DISPOSIZIONE DELL'ANNO 2018</b> 75% Calcolato su cessazioni 2017-	<b>17.985,07</b>
<b>A DISPOSIZIONE DELL'ANNO 2019</b> Calcolato su cessazioni 2018	<b>19.536,91</b>
<b>A DISPOSIZIONE DELL'ANNO 2020</b> Calcolato su cessazioni 2019	<b>0,00</b>
<b>A DISPOSIZIONE DELL'ANNO 2021</b> <b>Calcolato</b> su cessazioni 2020	<b>0,00</b>
<b>A DISPOSIZIONE DELL'ANNO 2022</b> Calcolato su cessazioni presunte del 2021	<b>0,00</b>

### 3.LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate

## PROGRAMMA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2019-2021 CON UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE

	A DISPOSIZIO NE DALL'ANNO 2018 (residuo calcolato su cessazione 2017)	A DISPOSIZIO NE DALL'ANNO 2019 (residuo calcolato su cessazione 2018)	A DISPOSIZIO NE DALL'ANNO 2020 (residuo calcolato su cessazione 2019)	A DISPOSIZIO NE DALL'ANNO 2021 (residuo calcolato su cessazione 2020)
Budget assunziona le tramite ordinarie procedure di reclutame nto	<b>17.985,07</b>	<b>19.536,91</b>	0,00	0,00
Budget non utilizzato triennio precedente		<b>17.985,07</b>	13.541,89	13.541,89
<b>saldo</b>	<b>17.985,07</b>	<b>37.521,98</b>	<b>13.541,89</b>	<b>13.541,89</b>

#### 3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021.

##### 3.1.1 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno **2019** è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

### ASSUNZIONI PRESUNTE ANNO 2019

ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	QUOTA UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE (Residuo 2017)
<b>2019</b>	D1	NR. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	TEMPO PIENO	<b>23.980,09</b>

<b>2019</b>	C1	NR. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE	TEMPO PIENO	<b>0</b> (assunzione tramite mobilità)
<b>2019</b>	C1	ISTRUTTORE TECNICO - GEOMETRA	TEMPO PIENO	<b>0</b> (assunzione tramite mobilità)

### **3.1.2 – ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.**

Per l'anno **2020** non è prevista l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

### **3.1.3 - ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.**

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

### **3.1.4 - TRIENNIO 2019 – 2020 – 2021 – Mobilità volontaria esterna**

Le eventuali richieste di mobilità del personale saranno valutate di volta in volta, nel rispetto delle esigenze di servizio e delle disposizioni vigenti.

### **3.5 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2019-2021.**

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2019-2021:

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE PRESUNTA TRIENNIO 2019-2021 (CCNL 21/05/2018)</b>	<b>1.082.360,00</b>	<b>1.114.010,00</b>	<b>1.124.100,00</b>
<b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013</b>	<b>€ 1.126.610,09</b>		

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2019-2020-2021 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.