



COMUNE DI TERNO D'ISOLA
Provincia di Bergamo

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 -
2021 - 2022**

Approvato con deliberazione di GC n. 101 del 22.09.2020

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. 1 c. 557-bis, 557-quarter, Legge n. 296/2006; - D.M. 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</i> "	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4. – "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della

		<i>pena la nullità degli atti posti in essere</i> ” (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)	spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento”.
c)	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
d)	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, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c.3 bis, D.Lgs. n. 267/2000.
e)	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; - Circolare RGS n.9 del 17.02.2006 “Disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)”; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
f)	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	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.

	Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)		
g)	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.
h)	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.	- 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).

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014 che prevede il 100% del turn-over. Inoltre il comma 5-sexies dispone che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*.

L'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ha previsto il superamento di tali norme a decorrere dall'entrata in vigore di un apposito DM che deve attuare le disposizioni già previste nel D.L.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 è stato pubblicato il DM “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che ha riformulato dal 20 aprile le modalità di calcolo delle capacità assunzionali.

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 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 (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell’art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);

- 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 – valide fino al 19 aprile 2020

Il Comune di Terno d'Isola rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione della città, per l'anno 2019, è pari a 1/322 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 e DIRIGENTE

2020	2021	2022
100% spesa cessati 2019 + resti quinquennio 2015-2019 + possibilità di inserire 100% spesa cessati 2020	100% spesa cessati 2020 + resti triennio 2016-2020 + possibilità di inserire 100% spesa cessati 2021	100% spesa cessati 2021 + resti triennio 2017-2021 + possibilità di inserire 100% spesa cessati 2022
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c.5 e 5-sexies D.L. n. 90/2014, Art. 35-bis DL n.113 del 4.10.2018 coordinato con la legge di conversione n. 132 dell'1.12.2018.	

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

1.2.5 Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020 – valide dal 20 aprile 2020

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Terno d'Isola rientra nella **fascia e)** dell'art.3 comma 1 dl DM "comuni da 5.000 a 9.999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2016	€ 3.953.873,20
Entrate rendiconto 2017	€ 4.297.747,24
Entrate rendiconto 2018	€ 4.420.122,27
Media triennio 2016 - 2018	€ 4.223.914,24
FCDE bilancio 2018	€ 59.500,00
Media entrate al netto del FCDE - fattore a)	€4.164.414,24
Spese di personale rendiconto 2018 (macro 01) al netto dell'IRAP	€ 956.255,49
altre spese di personale	€ 0,00
TOTALE - fattore b)	€ 956.255,49
Calcolo valore soglia (%) b/a	22,96
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab.1 DM 17.3.2020) - %	26,90

Pertanto il Comune di Terno d'Isola potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto **2018**, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2020	2021	2022	2023	2024
%	17,0	21,0	24,0	25,0	26,0
Importo max	€ 162.563,43	€ 200.813,65	€ 229.501,32	€ 239.063,87	€ 248.626,43

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 e U01.03.02.12.001/002/003/999) triennale potenziale pertanto è così definito:

	anno	2020	2021	2022
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€ 956.255,49	€ 956.255,49	€ 956.255,49
b)	Importo max di incremento	€ 162.563,43	€ 200.813,65	€ 229.501,32
c)	Limite spesa di personale triennale	€ 1.118.818,92	€ 1.157.069,14	€ 1.185.756,81
d)	Limite spesa di personale valore soglia 26,90%	€ 1.120.227,44	€ 1.120.227,44	€ 1.120.227,44
e)	Differenza tra limiti spesa d)-c)	€ 1.408,52	- € 36.841,70	- € 65.529,37
f)	Incremento potenziale	€ 162.563,43*	€ 1.408,52**	€ 0,00***
		* e) >=0 e pertanto f)=b) ** e)<0 pertanto f)=(b)+e)-f)anno 2020 *** e)<0 pertanto f)=(b)+e)-f)anno 2020-f)anno 2021		

1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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

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

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di 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.
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

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

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

Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

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

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

1.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2020-2022 ex art. 22 comma 15 del DL75/2017

Per il triennio 2020-2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il trenta per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 09 maggio 2019, è stato adottato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. 4 settori con a capo 4 posizioni organizzative.

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 antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno.

Il personale a tempo indeterminato al 1 gennaio 2020 in servizio risulta assestato a quota n. 25 dipendenti.

2.3 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Terno d'Isola viene aggiornata, con decorrenza 01 SETTEMBRE 2020, prevedendo un contingente complessivo di n. 30 dipendenti.

Al 1 gennaio 2020 la copertura di tali posizioni era la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
B	8	9
C	12	14
D	6	7
TOTALE	26	30

		POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA	
SETTORE AFFARI GENERALI		11	12	1 VACANTE (B3)
SETTORE FINANZIARIO		4	4	OCCUPATI
SETTORE GEST. TERRITORIO		7	9	2 VACANTI (N. 1 C e N. 1 D)
SETTORE VIGILANZA		4	5	1 VACANTI (C)
	TOTALI	26	30	30 dip. previsti di cui cat. 7 D - 14 C - 9 B
				26 dip. occupati di cui 6 D - 12 C - 8 B

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

La programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 171 del 13.12.2018 ed è stata successivamente integrata, da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 26/11/2019.

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato, si evidenzia che si è proceduto ad assumere, con decorrenza 01.09.2020, la figura selezionata per la copertura di n. 1 posti di categoria C Agente di Polizia Locale. Entro ottobre 2020 sarà formalizzata l'assunzione dell'istruttore direttivo tecnico (D1) mediante l'istituto della mobilità volontaria.

2.5 CATEGORIE PROTETTE.

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2020, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, la quota d'obbligo prevista ha una scopertura di n. 1 unità, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

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 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);
2. 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;
3. 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);
4. 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);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. 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);
7. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

In riferimento al punto **1)** si evidenzia che con deliberazione di consiglio comunale n. 54 del 23.12.2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2020-2022 e con deliberazione di consiglio comunale n. 5 del 22.06.2020 è stato approvato il rendiconto di gestione 2019.

Il PEG-Piano della Performance 2020-2022 di cui al punto **2)** è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 22.01.2020 mentre per quanto riguarda gli obiettivi di performance si fa riferimento a quello 2019-2021 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 12.02.2019 ed integrato con delibera di Giunta Comunale n. 150 del 29.10.2019.

Il contenimento della spesa del personale con riferimento al triennio 2011-2013, punto **3)** è stato rispettato e verificato nell'ambito della certificazione al rendiconto di gestione 2019 approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 5 del 22.06.2020 e nella certificazione dell'organo di revisione contabile allegato al Bilancio di Previsione 2020-2022.

Con riferimento ai punti **4)** e **5)**, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è stato aggiornato da ultimo con deliberazione n. 165 del 26/11/2019 e la ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà è stata approvata con deliberazione n. 164 del 26/11/2019.

Con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto **6)** 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 triennio 2018 – 2020 del Comune di Terno d'Isola.

Con riferimento al punto **7)**, la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito è demandata al Responsabile del Settore preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE – fino al 19 aprile 2020

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 differenti.

Dal 2019 la percentuale è pari al 100% delle cessazioni dell'anno precedente (*art. 3, comma 5, DL 90/2014*).

Il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha disposto inoltre:

- con l'art. 14-bis, comma 1, lettera a), la modifica dell'art. 3, comma 5, del DL 90/2014 estendendo la possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (in precedenza l'arco temporale era di tre anni), nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, nonché la possibilità di utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (in precedenza il riferimento era il triennio precedente);
- l'introduzione del comma 5-sexies dell'art. 3 del DL 90/2014 che prevede che “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

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

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

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

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

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

Si richiama, infine, al proposito, la deliberazione n. 17/2019/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, che pronuncia il principio di diritto secondo il quale “*I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai*

sensi dell'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4 del 2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni".

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione del Comune di Terno d'Isola per assunzioni da realizzare nel triennio 2020-2022:

ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO
2019	Totale budget non dirigenti – residuo triennio precedente	€ 36.621,89
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019 (utilizzabile fino al 31.12.2024) – Non sono previste cessazioni	€ 0
	- budget già utilizzato nel 2020 (Riduzione budget assunzionale per incremento retribuzione di posizione)	- €823,88
	Totale	€ 35.787,49
2021	Totale budget derivante da cessazioni anno 2020 (utilizzabile fino al 31.12.2025) - Sulla base delle cessazioni / domande di pensione pervenute al 01/09/2020: n. 1 cat. C, n. 1 cat. B3	€ 42.868,64
2022	Totale budget derivante da cessazioni anno 2020 (utilizzabile fino al 31.12.2025) - Sulla base delle ipotesi di cessazioni / domande di pensione pervenute al 01/09/2020: n. 1 cat. C, n. 1 cat. B3	€ 42.868,64

2.7.1 Il budget assunzionale dell'anno 2020.

Il budget assunzionale dell'anno 2020 che risulta disponibile per nuove assunzioni di personale è pari a € **35.787,49=**.

Per effetto del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90 del 2014, al suddetto budget può essere sommato quello del 2020, relativo a cessazioni per pensionamento, pari a € **0=**, per un totale potenziale di € **35.787,49=**.

2.7.2 Il budget assunzionale dell'anno 2021

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2020, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2021. L'importo è pari a € **42.868,64=**.

2.7.3 Il budget assunzionale dell'anno 2022

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2021, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2022 che, allo stato, è pari a € 42.868,64=.

2.7 BIS - L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE – dal 20 aprile 2020

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11/12/2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30/01/2020, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17/03/2020 (decreto attuativo) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con **entrata in vigore a decorrere dal 20/04/2020**.

Il suddetto decreto attuativo individua due distinte soglie in relazione ad un rapporto che l'ente deve calcolare e precisamente tra Spesa del Personale ed Entrate correnti.

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

"Spesa del personale": impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

"Entrate correnti": media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai sensi di quanto riportato al precedente paragrafo 1.2.5 il potenziale incremento di spesa per nuove assunzioni è il seguente:

anno	2020	2021	2022
Limite spesa di personale valore soglia 26,90%	€ 1.120.227,44	€ 1.120.227,44	€ 1.120.227,44
Limite spesa di personale triennale dopo aver applicato % incremento dell'art. 5 del DM	€ 1.118.818,92	€ 1.120.227,44	€ 1.120.227,44

Gli stanziamenti al 01/09/2020 di spese di personale nel bilancio 2020-2022 sono i seguenti:

anno	2020	2021	2022
Stanziamenti spesa di personale	€ 1.053.626,00	€ 1.073.450,00	€ 1.073.450,00

Tali stanziamenti, essendo stati approvati dall'ente in sede di bilancio di previsione 2020-2022 e successive variazioni, risultano al 01/07/2020 i valori soglia vigenti che consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. In caso di ulteriori variazioni derivanti da nuove entrate ovvero rimodulazione di uscite tra i macroaggregati potranno comunque essere aumentati fino ai valori riportati alla voce "Limite spesa di personale triennale dopo aver applicato % incremento dell'art. 5 del DM" della tabella precedente.

2.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

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

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, ind. qualif., ind. nidi)
A	€ 18.519,83
B1	€ 19.646,24
B3	€ 20.757,14
C	€ 22.091,50
C educatore	€ 22.556,26
C agente PL	€ 23.202,34
D	€ 24.039,46
D ufficiale PL	€ 25.150,30
D3	€ 27.825,97
CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2010 x 13 mensilità)
DIR	€ 43.310,90

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria per mobilità. Per tutte le assunzioni con concorso deliberate successivamente al 21/05/2018, si farà riferimento alla unificata categoria D.

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

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei responsabili di settore che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'ufficio Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

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.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2020-2022 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente o previo accordo con altri enti nel rispetto della vigente normativa, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

Per l'assunzione dall'esterno di figure inquadrare in profili professionali per i quali risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite alla stessa modalità di assunzione, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima (dalla meno recente alla più recente).

Per l'utilizzo di graduatorie di altri enti, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, si provvederà prioritariamente contattando la Provincia di Bergamo, la città di Bergamo e il comuni della provincia di Bergamo e delle altre provincie lombarde.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento nel biennio 2020-2021 si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 8,

comma 3, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

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

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

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

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

1. - ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE UTILIZZANDO BUDGET ANTE DM 17 MARZO 2020 al 31/08/2020						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO (13 MESI)	NOTE PARTICOLARI
TOTALE 1)					€ 0	
2. - ASSUNZIONI DA EFFETTUARE UTILIZZANDO BUDGET ANTE E POST DM 17 MARZO 2020 al 01/09/2020						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO (13 MESI)	NOTE PARTICOLARI
C	1	Agente di polizia locale	Pieno	Graduatoria/Concorso	€ 23.202,34	n.1 per 4 mesi
B3	1	Collaboratore amministrativo	Pieno	Graduatoria/Concorso	€ 20.757,14	n.1 per 2 mesi
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Pieno	Mobilità	€ 24.039,46	n.1 per 2 mesi
C	1	Agente di polizia locale	Pieno	Graduatoria/Concorso	€ 23.202,34	n. 1 per 1 mesi
D ufficiale PL	1	Comandante Polizia Locale	Pieno	mobilità	€ 25.150,30	n. 1 per 1 mesi
tutte categorie – incremento part time o ritorno a tempo pieno*					€ 3.338,85	D1 da 30 a 35 ore per 2 mesi
TOTALE 2)					€ 120.090,43	
TOTALE 1)+2)					€ 120.090,43	

* D1 da 30 a 35 ore per 2 mesi

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

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO (13 MESI)	
C	1	Istruttore tecnico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 22.091,50	n.1 per 10 mesi
TOTALE DIPENDENTI					€ 22.091,50	

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

Per l'anno 2022 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO (13 MESI)	
D3	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile (sostituzione cessazione)	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 27.825,97	n.1 per 12 mesi
TOTALE DIPENDENTI					€ 27.825,97	

3.2 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2020-2022 con il budget assunzionale.

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il limite massimo di spesa a disposizione del Comune di Terno d'Isola (cfr. precedenti punti 2.7 e 2.7bis), come si evince dai seguenti prospetti.

ANNO	A- Macroaggregato 01 – impegnato a consuntivo anno precedente	B- Riduzione spesa per cessazioni e tempo determinato rispetto anno precedente con oneri riflessi	C- Tot. 3.1.1 (2020) + oneri riflessi	D- Tot. 3.1.2(2021) o 3.1.3 (2022) + oneri riflessi	E- 2020 (A-B+C) 2021 (A-B+C+D) 2022 (A-B)	F- Macroaggregato 01 – stanziato + spese somministrazione lavoro	G- Saldo (disponibile per spese personale tempo determinato)
2020	€ 931.757,79	€ 17.446,27*	€ 25.268,69		€ 939.580,21	€ 1.053.626,00	€ 6.146,32
2021	€ 939.580,21	€ 40.994,82	€ 100.159,83**	€ 24.668,15	€ 1.023.413,37	€ 1.073.450,00	€ 11.146,32
2022	€ 1.023.413,37	€ 51.231,97	€ 4.933,63**	€ 35.382,11	€ 1.012.497,14	€ 1.073.450,00	€ 11.146,32

* cessazioni nel 2019 e 2020

** Il costo delle nuove assunzioni 2020 (2021 per anno 2022) è calcolato considerando i mesi di effettivo servizio nell'annualità di assunzione e per un intero anno in quelle successive dedotto quanto imputato alla prima annualità

Verifica della coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio

Si è, poi preceduto alla verifica di coerenza tra la spesa prevedibile per esercizio finanziario conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, al netto delle cessazioni previste, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

	2020	2021	2022

Spesa attuazione piano (compresi oneri riflessi) *	€ 7.822,42	€ 91.655,58	-€ 10.916,23
Stanziamanti di bilancio per nuove assunzioni	€ 25.500,00	€ 92.000,00	0

* Il costo delle nuove assunzioni è calcolato considerando i mesi di effettivo servizio nell'annualità di assunzione e per un intero anno in quelle successive; la spesa di attuazione del piano, inoltre, è stata decurtata per tener conto delle cessazioni di personale, inizialmente non considerate negli stanziamenti delle macro aggregati di personale, in quanto non conosciute al momento della formazione del bilancio

3.3 Le assunzioni del triennio 2020-2022 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2021 e 2022 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette sarà verificata, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

3.4 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2020-2022.

Il limite per le assunzioni di lavoro flessibile è invece il seguente:

Spesa per assunzioni flessibili 2009	€ 22.292,64
Percentuale di cui all'art. 33 del D.L. 34/19 come modificato dal D.L. 162/19	50%
Limite di spesa	€ 11.146,32
Risorse già utilizzate per rapporti in essere	€ 5.000,00
Disponibilità residua	€ 6.146,32

Nel triennio è previsto il seguente contingente:

CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	TIPOLOGIA CONTRATTO	QUOTA UTILIZZO SPESA 2020 LAVORO FLESSIBILE	QUOTA UTILIZZO SPESA 2021 LAVORO FLESSIBILE	QUOTA UTILIZZO SPESA 2022 LAVORO FLESSIBILE
					-	-
					-	-
TOTALE						
TOTALE CON ONERI						

Si precisa che l'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e con Contratto di Formazione Lavoro di durata superiore a 12 mesi, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per il triennio 2020-2022 si prevede infine, di procedere alle seguenti assunzioni di personale flessibile, non rientranti nel limite ex art. 9, comma 28, DL78/2010, per rispondere a esigenze:

- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica, in particolare nel campo della sicurezza.

3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2020	2021	2022
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 5.000,00	€	€
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 11.146,32	€ 11.146,32	€ 11.146,32

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

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto mantengono la seguente previsione nel corso del triennio 2020-2022, come già risultante dal DUP 2020/2022 e dal Bilancio di Previsione 2020/2022:

	2020	2021	2022
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022	€ 1.041.919,85	€ 1.095.629,81	€ 1.082.144,92
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 1.126.610,09		

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