



COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

Codice Ente : 10238

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 137 del 06/12/2019

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **sei** del mese di **Dicembre** alle ore **12:00**, nella Sede Comunale, in seguito ad invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori :

Cognome e Nome	Funzione	P	A
GUALDI ORLANDO	Sindaco	X	
MUTTI MARCO	Vice Sindaco	X	
GRASSI SERGIO	Assessore	X	
BONFANTI MARIA CRISTINA	Assessore	X	

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 0

Assiste il Segretario Comunale **Rossi dr.ssa Luciana Maria**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il signor **Orlando Gualdi** nella sua qualità di Sindaco ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che, secondo il dettato normativo del Decreto Legislativo n. 267/2000 e del Decreto Legislativo n. 165/2001, è specifica competenza della Giunta Comunale definire, fra l'altro, gli atti generali di organizzazione del personale;
- che l'articolo 89, 5° comma, del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che *“gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal ... testo unico, provvedono ...all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- che l'articolo 91, 1° comma, del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

Tenuto presente che l'articolo 39, 1° comma, della Legge n. 449/1 997, stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, ...”*;

Preso atto delle disposizioni di cui:

- al d.lgs. 30-03-2001, n. 165 e s.m.i., come anche modificato dal d.lgs. 25-05-2017, n. 75, tra le quali:
 - l'art. 2, c. 1, secondo cui le amministrazioni pubbliche determinano le dotazioni organiche complessive;
 - l'art. 6, co. 1, 2, 3 e 4, secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- all'art. 34, co. 1, della L. 27-12-2002, n. 289, in base al quale le amministrazioni pubbliche provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'art. 1, comma 1, del predetto decreto:
 - a) *accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
 - b) *razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
 - c) *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;*
- all'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, in base al quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Atteso che:

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) “*Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*” (art.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);
 - b) “*In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*” (art.6, comma 3);
 - c) “*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall’art.4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che “*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*”, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Considerato che, a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme

di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale

Rilevato che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, l'ente ha:

- a) elaborato la ricognizione delle spese di personale e individuato il limite di spesa definito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti soggetti a patto di stabilità nell'anno 2015 (allegato A);
 - b) aggiornato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente e gli atti nel frattempo adottati indicando per l'anno 2020 l'importo pari ad € 0,00 (allegato B);
 - c) aggiornato la dotazione di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche (allegato C);
 - d) aggiornato il Piano occupazionale 2020 -2022 in termini di fabbisogni programmati di personale e di lavoro flessibile (allegato D e allegato E);
 - e) elaborato le voci di spesa non incluse nella dotazione di spesa potenziale ma soggette al limite di cui art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (allegato F);
 - f) effettuata la verifica della coerenza delle spese di personale rispetto a quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (allegato F);
- Richiamate le seguenti norme specifiche afferenti alla gestione del personale:

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <p>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 organico;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali</p> <p>557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.</p> <p>557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione</p>
--	--

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

<p>Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014, come modificato dal dall'art. 14 bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con legge 28 marzo 2019 n.26</p>	<p>5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo</p>
--	--

	<p>dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.</p> <p>5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.</p> <p>5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"</p>
Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (vigente per l'esercizio 2016 – cfr. art. 16 comma 1 bis, d.l. 113/2016)	<p>1-bis. All'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Fermo restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti».</p>
Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (come modificato dalla legge di stabilità per l'anno 2018)	<p>Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Fermo restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. (...)</p>

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 841.400,97, come di seguito ricostruito:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 942.353,75	€ 816.524,61	€ 765.324,51	€ 841.400,97

Atteso che l'incidenza percentuale delle spese del personale rispetto alle spese correnti, nel 2017, è stata la seguente:

Spesa personale totale lorda: Macroaggregati 01, 02, 04	€ 735.653,12
Spese correnti	€ 2.747.653,41
Incidenza spese del personale/spese correnti	% 26,77

Preso atto che, in forza del D.M. 24-7-2014, che ha individuato i rapporti medi dipendenti popolazione validi per il triennio 2014-2016, il comune di Vertova presenta un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio per classe demografica (da 3.000 a 4.999 abitanti: rapporto medio dipendenti popolazione 1/143; comune di Vertova – dipendenti n. 21, popolazione al 31.12.2016 4709; rapporto 1/224);

Considerato che, alla luce della normativa e dei dati soprariportati, le quote assunzionali dell'ente sono così determinate:

Anno	Quote assunzionali	Cessazioni anno precedente	Facoltà assunzionale
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente	-	
2016	75% della spesa delle cessazioni anno precedente (Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016)	Cessazione di due dipendenti rispettivamente di categoria B1 (tabellare per 13 mensilità: Euro 18.681,78 l'anno) e di categoria A1 nell'anno 2015 (tabellare per 13 mensilità: Euro 17.674,15)	75% delle cessazioni 27.266,95 (tabellare per 13 mensilità)
2017	75% della spesa delle cessazioni anno precedente	-	
2018	75% della spesa delle cessazioni anno precedente (Art. 1, comma 228, della legge 208/2015)	Cessazione di un dipendente di categoria B3 nell'anno 2017 (tabellare per 13 mensilità: Euro 19.749,08 l'anno)	75% delle cessazioni 14.811,81 (tabellare per 13 mensilità)
2019	100% della spesa delle cessazioni anno precedente	Cessazione di un dipendente di cat. C1 (tabellare per 13 mensilità Euro 21.075,33)	100% delle cessazioni Euro 21.075,33 (tabellare per 13 mensilità)
Totale facoltà assunzionali			63.154,09

Vista la proposta relativa all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

anno 2020:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

anno 2021:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

anno 2022:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

Atteso che l'utilizzo delle facoltà assunzioni a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 67/2019 e n.106/2019 è esaurito come da dettaglio sotto riportato:

Anno	Utilizzo quote	Atto	Importo
2018	Assunzione operaio cat. B3	Deliberazione di giunta comunale n. 17 dell'14/02/2018 avente ad oggetto: "Definizione dotazione organica e programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018-2020";	19.749,08
2018	Recupero somme indebitamente erogate in sede di contrattazione decentrata ai sensi del combinato disposto dell'art. 4, comma 1, del d.l. 16/2014 e dell'art. 1, comma 226, della l. 2018/2015	Deliberazione di giunta comunale n. 93 del 12.12.2018 avente ad oggetto: "Contrattazione collettiva integrativa anni 2018-2020. Direttive e indicazioni alla delegazione trattante di parte pubblica"; e Deliberazione di giunta comunale n. 103 del 18.10.2019 avente ad oggetto: "Rettifica deliberazione n.93 del 12.12.2018 avente per oggetto "Contrattazione collettiva integrativa anni 2018-2020. Direttive e indicazioni alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2019 e seguenti"	5.845,89
2019	Integrazione fondo posizioni organizzative ai sensi dell'art. 11 bis del Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135	Deliberazione di giunta comunale n. 41 del 17.04.2019 avente ad oggetto: "Rideterminazione del fondo per le posizioni organizzative";	4.500,00
2019	Assunzione agente di polizia locale cat. C1	Deliberazione GC 67/2019	22.039,41
2019	Assunzione di un istruttore tecnico cat. C1, a tempo pieno ed indeterminato a mezzo procedura di mobilità, riservata anche a personale part time almeno 18 h disponibile alla trasformazione in full time	Deliberazione GC 106/2019	11.019,71
Totale utilizzo			63.154,09
Resti: 63.154,09 – 63.154,09 =			0,00

Visto l'art. 33 del decreto-legge n.34/2019 (cd. decreto crescita), convertito in legge n. 58 del 2019, che interviene in materia di facoltà assunzionali delle Regioni a statuto ordinario (comma 1) e dei Comuni (comma 2), con la finalità di accrescere le facoltà assunzionali degli enti che presentino un rapporto virtuoso fra spese complessive per il personale ed entrate riferite ai primi tre titoli del rendiconto; secondo tale norma i Comuni potranno pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) non superiore ad un determinato valore soglia, definito come percentuale "differenziata per fascia demografica" delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; le fasce demografiche, i relativi valori soglia (prossimi al valore medio per fascia demografica) e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio verranno stabiliti con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri dell'economia e dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città (decreto ancora non emanato);

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

Preso atto della nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente, sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella di ingresso;

Dato atto che eventuali determinazioni in ordine ai posti vacanti residui saranno oggetto di successivi provvedimenti ad integrazione della presente programmazione triennale del fabbisogno del personale;

Ritenuto che, sulla scorta di quanto sopra, non si rilevano, presso l'Ente, situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in materia sopra richiamata;

Preso atto che l'attuazione di quanto disposto con il presente provvedimento, in ordine al piano dei fabbisogni del personale, è subordinata a:

- contenimento della spesa di personale anno 2020 pari ad Euro 841.400,97 calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014
- approvazione del bilancio di previsione anno 2020
- approvazione del Piano Esecutivo di Gestione – Piano della performance anno 2020;
- approvazione rendiconto di gestione;
- regolare dell'adempimento di cui all'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016
- rispetto tempi medi di pagamento ai sensi dell'art. 41, comma 2 del D.L. 66/2014.

Visto ed acquisito il parere di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dal Responsabile del Settore Programmazione, Organizzazione e Risorse Umane e dal Responsabile del Settore Risorse Economico - finanziarie, riportati in allegato, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Ritenuta la propria competenza;

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

DELIBERA

1. di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento anche se non materialmente ritrascritte;
2. di dare atto che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in premessa richiamata;
3. di rideterminare la dotazione organica del Comune di Vertova nei termini di cui al prospetto denominato "Dotazione organica giuridica", qui allegato, quale parte integrante del presente atto;

4. di aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2020 – 2021 – 2022 nei seguenti termini:

Anno 2020

Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

Anno 2021;

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Anno 2022 Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso ai comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche alle collaborazioni ed alle forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato/contratto a termine, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso a tutti i temporanei incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative

5. di specificare che quanto sopra andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili) e che si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale;
6. di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e la RSU, ai sensi della normativa vigente in materia.
7. di riservarsi l'adozione di eventuali provvedimenti di integrazione al piano triennale dei fabbisogni del personale disposto con il presente atto.

Il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del TUEL approvato con d.lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Orlando Gualdi
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE
Rossi dr.ssa Luciana Maria
Firmato digitalmente



COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

Allegato alla Proposta N° 145 di deliberazione alla Giunta Comunale

SEGRETERIA SERVIZI ALLA PERSONA SERVIZI DEMOGRAFICI - SERVIZIO SEGRETERIA E PROTOCOLLO

OGGETTO : PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49, c. 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

La sottoscritta ROSSI LUCIANA MARIA / ArubaPEC S.p.A., in qualità di Vicesegretario in sostituzione del Responsabile del SEGRETERIA SERVIZI ALLA PERSONA SERVIZI DEMOGRAFICI, in relazione alle competenze di cui dall'art. 49 del D.L. 18.8.2000 n. 267, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto da sottoporre all'esame della Giunta Comunale, esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica degli atti, segue testo proposta oggetto di parere:

Premesso:

- che, secondo il dettato normativo del Decreto Legislativo n. 267/2000 e del Decreto Legislativo n. 165/2001, è specifica competenza della Giunta Comunale definire, fra l'altro, gli atti generali di organizzazione del personale;
- che l'articolo 89, 5° comma, del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che *“gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal ... testo unico, provvedonoall'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- che l'articolo 91, 1° comma, del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

Tenuto presente che l'articolo 39, 1° comma, della Legge n. 449/1 997, stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, ...”*;

Preso atto delle disposizioni di cui:

- al d.lgs. 30-03-2001, n. 165 e s.m.i., come anche modificato dal d.lgs. 25-05-2017, n. 75, tra le quali:
 - l'art. 2, c. 1, secondo cui le amministrazioni pubbliche determinano le dotazioni organiche complessive;
 - l'art. 6, co. 1, 2, 3 e 4, secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- all'art. 34, co. 1, della L. 27-12-2002, n. 289, in base al quale le amministrazioni pubbliche provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'art. 1, comma 1, del predetto decreto:
 - a) *accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
 - b) *razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
 - c) *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;*
- all'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, in base al quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Atteso che:

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);*
 - b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.6, comma 3);*
 - c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta*

fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Considerato che, a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale

Rilevato che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, l'ente ha:

- a) elaborato la ricognizione delle spese di personale e individuato il limite di spesa definito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti soggetti a patto di stabilità nell'anno 2015 (allegato A);
 - b) aggiornato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente e gli atti nel frattempo adottati indicando per l'anno 2020 l'importo pari ad € 0,00 (allegato B);
 - c) aggiornato la dotazione di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche (allegato C);
 - d) aggiornato il Piano occupazionale 2020 -2022 in termini di fabbisogni programmati di personale e di lavoro flessibile (allegato D e allegato E);
 - e) elaborato le voci di spesa non incluse nella dotazione di spesa potenziale ma soggette al limite di cui art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (allegato F);
 - f) effettuata la verifica della coerenza delle spese di personale rispetto a quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (allegato F);
- Richiamate le seguenti norme specifiche afferenti alla gestione del personale:

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <p>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 organico;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali</p> <p>557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.</p> <p>557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione</p>
--	--

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

<p>Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014, come modificato dal dall'art. 14 bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con legge 28 marzo 2019 n.26</p>	<p><i>5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.</i></p> <p><i>5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.</i></p> <p><i>5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"</i></p>
<p>Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (vigente per l'esercizio 2016 – cfr. art. 16 comma 1 bis, d.l. 113/2016)</p>	<p><i>1-bis. All'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Fermo restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per</i></p>

<p>Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (come modificato dalla legge di stabilità per l'anno 2018)</p>	<p><i>cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti».</i> <i>Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. (...)</i></p>
---	--

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 841.400,97, come di seguito ricostruito:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 942.353,75	€ 816.524,61	€ 765.324,51	€ 841.400,97

Atteso che l'incidenza percentuale delle spese del personale rispetto alle spese correnti, nel 2017, è stata la seguente:

Spesa personale totale lorda:	
Macroaggregati 01, 02, 04	€ 735.653,12
Spese correnti	€ 2.747.653,41
Incidenza spese del personale/spese correnti	% 26,77

Preso atto che, in forza del D.M. 24-7-2014, che ha individuato i rapporti medi dipendenti popolazione validi per il triennio 2014-2016, il comune di Vertova presenta un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio per classe demografica (da 3.000 a 4.999 abitanti: rapporto medio dipendenti popolazione 1/143; comune di Vertova – dipendenti n. 21, popolazione al 31.12.2016 4709; rapporto 1/224);

Considerato che, alla luce della normativa e dei dati soprariportati, le quote assunzionali dell'ente sono così determinate:

Anno	Quote assunzionali	Cessazioni anno precedente	Facoltà assunzionale
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente	-	
2016	75% della spesa delle cessazioni anno precedente (Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016)	Cessazione di due dipendenti rispettivamente di categoria B1 (tabellare per 13 mensilità: Euro 18.681,78 l'anno) e di categoria A1 nell'anno 2015 (tabellare per	75% delle cessazioni 27.266,95 (tabellare per 13 mensilità)

		13 mensilità: Euro 17.674,15)	
2017	75% della spesa delle cessazioni anno precedente	-	
2018	75% della spesa delle cessazioni anno precedente (Art. 1, comma 228, della legge 208/2015)	Cessazione di un dipendente di categoria B3 nell'anno 2017 (tabellare per 13 mensilità: Euro 19.749,08 l'anno)	75% delle cessazioni 14.811,81 (tabellare per 13 mensilità)
2019	100% della spesa delle cessazioni anno precedente	Cessazione di un dipendente di cat. C1 (tabellare per 13 mensilità Euro 21.075,33)	100% delle cessazioni Euro 21.075,33 (tabellare per 13 mensilità)
Totale facoltà assunzionali			63.154,09

Vista la proposta relativa all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

anno 2020:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

anno 2021:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

anno 2022:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

Atteso che l'utilizzo delle facoltà assunzioni a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 67/2019 e n.106/2019 è esaurito come da dettaglio sotto riportato:

Anno	Utilizzo quote	Atto	Importo
2018	Assunzione operaio cat. B3	Deliberazione di giunta comunale n. 17 dell'14/02/2018 avente ad oggetto: "Definizione dotazione organica e programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018-2020";	19.749,08
2018	Recupero somme indebitamente erogate in sede di contrattazione decentrata ai sensi del combinato disposto dell'art. 4, comma 1, del d.l. 16/2014 e dell'art. 1, comma 226, della l. 2018/2015	Deliberazione di giunta comunale n. 93 del 12.12.2018 avente ad oggetto: "Contrattazione collettiva integrativa anni 2018-2020. Direttive e indicazioni alla delegazione trattante di parte pubblica"; e Deliberazione di giunta comunale n. 103 del 18.10.2019 avente ad oggetto: "Rettifica deliberazione n.93 del 12.12.2018 avente per oggetto "Contrattazione collettiva integrativa anni 2018-2020. Direttive e indicazioni alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2019 e seguenti"	5.845,89
2019	Integrazione fondo posizioni organizzative ai sensi dell'art. 11 bis del Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135	Deliberazione di giunta comunale n. 41 del 17.04.2019 avente ad oggetto: "Rideterminazione del fondo per le posizioni organizzative";	4.500,00
2019	Assunzione agente di polizia locale cat. C1	Deliberazione GC 67/2019	22.039,41

2019	Assunzione di un istruttore tecnico cat. C1, a tempo pieno ed indeterminato a mezzo procedura di mobilità, riservata anche a personale part time almeno 18 h disponibile alla trasformazione in full time	Deliberazione GC 106/2019	11.019,71
Totale utilizzo			63.154,09
Resti: 63.154,09 – 63.154,09 =			0,00

Visto l'art. 33 del decreto-legge n.34/2019 (cd. decreto crescita), convertito in legge n. 58 del 2019, che interviene in materia di facoltà assunzionali delle Regioni a statuto ordinario (comma 1) e dei Comuni (comma 2), con la finalità di accrescere le facoltà assunzionali degli enti che presentino un rapporto virtuoso fra spese complessive per il personale ed entrate riferite ai primi tre titoli del rendiconto; secondo tale norma i Comuni potranno pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) non superiore ad un determinato valore soglia, definito come percentuale "differenziata per fascia demografica" delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; le fasce demografiche, i relativi valori soglia (prossimi al valore medio per fascia demografica) e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio verranno stabiliti con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri dell'economia e dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città (decreto ancora non emanato);

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

Preso atto della nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente, sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella di ingresso;

Dato atto che eventuali determinazioni in ordine ai posti vacanti residui saranno oggetto di successivi provvedimenti ad integrazione della presente programmazione triennale del fabbisogno del personale;

Ritenuto che, sulla scorta di quanto sopra, non si rilevano, presso l'Ente, situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in materia sopra richiamata;

Preso atto che l'attuazione di quanto disposto con il presente provvedimento, in ordine al piano dei fabbisogni del personale, è subordinata a:

- contenimento della spesa di personale anno 2020 pari ad Euro 841.400,97 calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014

- approvazione del bilancio di previsione anno 2020
- approvazione del Piano Esecutivo di Gestione – Piano della performance anno 2020;
- approvazione rendiconto di gestione;
- regolare dell'adempimento di cui all'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016
- rispetto tempi medi di pagamento ai sensi dell'art. 41, comma 2 del D.L. 66/2014.

Visto ed acquisito il parere di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dal Responsabile del Settore Programmazione, Organizzazione e Risorse Umane e dal Responsabile del Settore Risorse Economico - finanziarie, riportati in allegato, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Ritenuta la propria competenza;

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

DELIBERA

1. di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento anche se non materialmente ritrascritte;
2. di dare atto che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in premessa richiamata;
3. di rideterminare la dotazione organica del Comune di Vertova nei termini di cui al prospetto denominato "Dotazione organica giuridica", qui allegato, quale parte integrante del presente atto;
4. di aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2020 – 2021 – 2022 nei seguenti termini:

Anno 2020

Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

Anno 2021;

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Anno 2022 Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso ai comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche alle collaborazioni ed alle forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato/contratto a termine, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e

dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso a tutti i temporanei incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative

5. di specificare che quanto sopra andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili) e che si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale;
6. di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e la RSU, ai sensi della normativa vigente in materia.
7. di riservarsi l'adozione di eventuali provvedimenti di integrazione al piano triennale dei fabbisogni del personale disposto con il presente atto.

Il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del TUEL approvato con d.lgs. 267/2000.

Vertova, li 06/12/2019

Il Responsabile del Settore II°
ROSSI LUCIANA MARIA / ArubaPEC S.p.A.
Firmato digitalmente



COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

Allegato alla Proposta N° 145 di deliberazione alla Giunta Comunale

SETTORE II°

OGGETTO : PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto ROSSI LUCIANA MARIA / ArubaPEC S.p.A., Responsabile del Settore II°, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, da sottoporre all'esame della Giunta Comunale esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità contabile come previsto dal'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, segue testo proposta oggetto di parere:

Premesso:

- che, secondo il dettato normativo del Decreto Legislativo n. 267/2000 e del Decreto Legislativo n. 165/2001, è specifica competenza della Giunta Comunale definire, fra l'altro, gli atti generali di organizzazione del personale;
- che l'articolo 89, 5° comma, del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che *“gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal ... testo unico, provvedonoall'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- che l'articolo 91, 1° comma, del Decreto Legislativo n. 267/2000 stabilisce che *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

Tenuto presente che l'articolo 39, 1° comma, della Legge n. 449/1 997, stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, ...”*;

Preso atto delle disposizioni di cui:

- al d.lgs. 30-03-2001, n. 165 e s.m.i., come anche modificato dal d.lgs. 25-05-2017, n. 75, tra le quali:

- l'art. 2, c. 1, secondo cui le amministrazioni pubbliche determinano le dotazioni organiche complessive;
- l'art. 6, co. 1, 2, 3 e 4, secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- all'art. 34, co. 1, della L. 27-12-2002, n. 289, in base al quale le amministrazioni pubbliche provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'art. 1, comma 1, del predetto decreto:
 - a) *accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
 - b) *razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
 - c) *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;*
- all'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, in base al quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Atteso che:

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);*
 - b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.6, comma 3);*
 - c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa*

potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Considerato che, a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale

Rilevato che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, l'ente ha:

- a) elaborato la ricognizione delle spese di personale e individuato il limite di spesa definito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti soggetti a patto di stabilità nell'anno 2015 (allegato A);
- b) aggiornato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente e gli atti nel frattempo adottati indicando per l'anno 2020 l'importo pari ad € 0,00 (allegato B);
- c) aggiornato la dotazione di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche (allegato C);
- d) aggiornato il Piano occupazionale 2020 -2022 in termini di fabbisogni programmati di personale e di lavoro flessibile (allegato D e allegato E);
- e) elaborato le voci di spesa non incluse nella dotazione di spesa potenziale ma soggette al limite di cui art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (allegato F);
- f) effettuata la verifica della coerenza delle spese di personale rispetto a quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (allegato F);

Richiamate le seguenti norme specifiche afferenti alla gestione del personale:

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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
---	--

	<p>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:</p> <p>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 organico;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali</p> <p>557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.</p> <p>557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione</p>
--	---

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

<p>Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014, come modificato dal dall'art. 14 bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con legge 28 marzo 2019 n.26</p>	<p>5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.</p> <p>5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.</p> <p>5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"</p>
<p>Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (vigente per l'esercizio 2016 – cfr. art. 16 comma 1 bis, d.l. 113/2016)</p>	<p>1-bis. All'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Fermo restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti».</p>
<p>Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 (come modificato dalla legge di stabilità per</p>	<p>Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018,</p>

l'anno 2018)	<i>ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. (...)</i>
--------------	--

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 841.400,97, come di seguito ricostruito:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 942.353,75	€ 816.524,61	€ 765.324,51	€ 841.400,97

Atteso che l'incidenza percentuale delle spese del personale rispetto alle spese correnti, nel 2017, è stata la seguente:

Spesa personale totale lorda:	
Macroaggregati 01, 02, 04	€ 735.653,12
Spese correnti	€ 2.747.653,41
Incidenza spese del personale/spese correnti	% 26,77

Preso atto che, in forza del D.M. 24-7-2014, che ha individuato i rapporti medi dipendenti popolazione validi per il triennio 2014-2016, il comune di Vertova presenta un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio per classe demografica (da 3.000 a 4.999 abitanti: rapporto medio dipendenti popolazione 1/143; comune di Vertova – dipendenti n. 21, popolazione al 31.12.2016 4709; rapporto 1/224);

Considerato che, alla luce della normativa e dei dati soprariportati, le quote assunzionali dell'ente sono così determinate:

Anno	Quote assunzionali	Cessazioni anno precedente	Facoltà assunzionale
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente	-	
2016	75% della spesa delle cessazioni anno precedente (Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016)	Cessazione di due dipendenti rispettivamente di categoria B1 (tabellare per 13 mensilità: Euro 18.681,78 l'anno) e di categoria A1 nell'anno 2015 (tabellare per 13 mensilità: Euro 17.674,15)	75% delle cessazioni 27.266,95 (tabellare per 13 mensilità)
2017	75% della spesa delle cessazioni anno precedente	-	

2018	75% della spesa delle cessazioni anno precedente (Art. 1, comma 228, della legge 208/2015)	Cessazione di un dipendente di categoria B3 nell'anno 2017 (tabellare per 13 mensilità: Euro 19.749,08 l'anno)	75% delle cessazioni 14.811,81 (tabellare per 13 mensilità)
2019	100% della spesa delle cessazioni anno precedente	Cessazione di un dipendente di cat. C1 (tabellare per 13 mensilità Euro 21.075,33)	100% delle cessazioni Euro 21.075,33 (tabellare per 13 mensilità)
Totale facoltà assunzionali			63.154,09

Vista la proposta relativa all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

anno 2020:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

anno 2021:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

anno 2022:

- Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

Atteso che l'utilizzo delle facoltà assunzioni a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 67/2019 e n.106/2019 è esaurito come da dettaglio sotto riportato:

Anno	Utilizzo quote	Atto	Importo
2018	Assunzione operaio cat. B3	Deliberazione di giunta comunale n. 17 dell'14/02/2018 avente ad oggetto: "Definizione dotazione organica e programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018-2020";	19.749,08
2018	Recupero somme indebitamente erogate in sede di contrattazione decentrata ai sensi del combinato disposto dell'art. 4, comma 1, del d.l. 16/2014 e dell'art. 1, comma 226, della l. 2018/2015	Deliberazione di giunta comunale n. 93 del 12.12.2018 avente ad oggetto: "Contrattazione collettiva integrativa anni 2018-2020. Direttive e indicazioni alla delegazione trattante di parte pubblica"; e Deliberazione di giunta comunale n. 103 del 18.10.2019 avente ad oggetto: "Rettifica deliberazione n.93 del 12.12.2018 avente per oggetto "Contrattazione collettiva integrativa anni 2018-2020. Direttive e indicazioni alla delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2019 e seguenti"	5.845,89
2019	Integrazione fondo posizioni organizzative ai sensi dell'art. 11 bis del Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135	Deliberazione di giunta comunale n. 41 del 17.04.2019 avente ad oggetto: "Rideterminazione del fondo per le posizioni organizzative";	4.500,00
2019	Assunzione agente di polizia locale cat. C1	Deliberazione GC 67/2019	22.039,41
2019	Assunzione di un istruttore tecnico cat. C1, a tempo pieno ed indeterminato a mezzo procedura di mobilità, riservata anche a personale part time almeno 18 h disponibile alla trasformazione in full time	Deliberazione GC 106/2019	11.019,71

Totale utilizzo	63.154,09
Resti: 63.154,09 – 63.154,09 =	0,00

Visto l'art. 33 del decreto-legge n.34/2019 (cd. decreto crescita), convertito in legge n. 58 del 2019, che interviene in materia di facoltà assunzionali delle Regioni a statuto ordinario (comma 1) e dei Comuni (comma 2), con la finalità di accrescere le facoltà assunzionali degli enti che presentino un rapporto virtuoso fra spese complessive per il personale ed entrate riferite ai primi tre titoli del rendiconto; secondo tale norma i Comuni potranno pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) non superiore ad un determinato valore soglia, definito come percentuale "differenziata per fascia demografica" delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; le fasce demografiche, i relativi valori soglia (prossimi al valore medio per fascia demografica) e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio verranno stabiliti con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri dell'economia e dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città (decreto ancora non emanato);

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

Preso atto della nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente, sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella di ingresso;

Dato atto che eventuali determinazioni in ordine ai posti vacanti residui saranno oggetto di successivi provvedimenti ad integrazione della presente programmazione triennale del fabbisogno del personale;

Ritenuto che, sulla scorta di quanto sopra, non si rilevano, presso l'Ente, situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in materia sopra richiamata;

Preso atto che l'attuazione di quanto disposto con il presente provvedimento, in ordine al piano dei fabbisogni del personale, è subordinata a:

- contenimento della spesa di personale anno 2020 pari ad Euro 841.400,97 calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014
- approvazione del bilancio di previsione anno 2020
- approvazione del Piano Esecutivo di Gestione – Piano della performance anno 2020;

- approvazione rendiconto di gestione;
- regolare dell'adempimento di cui all'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016
- rispetto tempi medi di pagamento ai sensi dell'art. 41, comma 2 del D.L. 66/2014.

Visto ed acquisito il parere di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dal Responsabile del Settore Programmazione, Organizzazione e Risorse Umane e dal Responsabile del Settore Risorse Economico - finanziarie, riportati in allegato, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Ritenuta la propria competenza;

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

DELIBERA

1. di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento anche se non materialmente ritrascritte;
2. di dare atto che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in premessa richiamata;
3. di rideterminare la dotazione organica del Comune di Vertova nei termini di cui al prospetto denominato "Dotazione organica giuridica", qui allegato, quale parte integrante del presente atto;
4. di aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2020 – 2021 – 2022 nei seguenti termini:

Anno 2020

Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge

Anno 2021;

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Anno 2022 Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso ai comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche alle collaborazioni ed alle forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato/contratto a termine, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso a tutti i temporanei incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative

5. di specificare che quanto sopra andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili) e che si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale;
6. di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e la RSU, ai sensi della normativa vigente in materia.
7. di riservarsi l'adozione di eventuali provvedimenti di integrazione al piano triennale dei fabbisogni del personale disposto con il presente atto.

Il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del TUEL approvato con d.lgs. 267/2000.

Vertova, li 06/12/2019

Il Responsabile del Settore II°
ROSSI LUCIANA MARIA / ArubaPEC S.p.A.
Firmato digitalmente

**RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA
(ENTI SOGGETTI A PATTO DI STABILITA' NEL 2015)
(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)**

Allegato A

VOCE	SPESA ANNO 2011	SPESA ANNO 2012	SPESA ANNO 2013	TOTALE DEL TRIENNIO
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	€ 719.762,61	€ 611.911,77	€ 564.476,29	€ 1.896.150,67
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	€ -	€ -	€ -	€ -
Emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	€ -	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	€ -	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	€ -	€ -	€ -	€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 d.lgs. n. 267/2000	€ -	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	€ -	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o 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	€ 196.478,99	€ 168.354,92	€ 156.132,21	€ 520.966,12
IRAP	€ 55.997,76	€ 48.190,94	€ 47.105,28	€ 151.293,98
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	€ 10.506,51	€ 11.479,89	€ 14.590,43	€ 36.576,83
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	€ -	€ -	€ -	€ -
Altre spese (specificare) - Vigili	€ -	€ -	€ 1.792,00	€ 1.792,00
TOTALE COMPONENTI DA CONSIDERARE	€ 982.745,87	€ 839.937,52	€ 784.096,21	€ 2.606.779,60

COMPONENTI DA DETRARRE				
VOCE	SPESA ANNO 2011	SPESA ANNO 2012	SPESA ANNO 2013	TOTALE DEL TRIENNIO
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	€ 15.200,00	€ 7.556,00	€ 1.204,00	€ 23.960,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia	€ 6.202,35	€ -	€ 7.466,33	€ 13.668,68
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 1.078,40	€ 546,70	€ 980,70	€ 2.605,80
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	€ -	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	€ -	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	€ -	€ -	€ 1.662,54	€ 1.662,54
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	€ -	€ -	€ -	€ -
Incentivi per la progettazione	€ 8.100,00	€ 6.810,00	€ 4.050,00	€ 18.960,00
Incentivi per il recupero ICI	€ 4.000,00	€ 2.550,00	€ 2.600,00	€ 9.150,00
Diritti di rogito	€ 5.811,37	€ 5.950,21	€ 808,13	€ 12.569,70
TOTALE COMPONENTI DA DETRARRE	€ 40.392,12	€ 23.412,91	€ 18.771,70	€ 82.576,72
SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013				€ 2.524.202,88
SPESA DI PERSONALE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013				€ 841.400,96

CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO Allegato B
(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90)

RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2016[1]

ND	Profilo professionale	Cat (3)	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Tredicesima	Totale
1	Cuoca asilo Nido	B1	quiescenza		17.244,72	1.437,06	18.681,78
2	Bidella Asilo	A1	quiescenza		16.314,60	1.359,55	17.674,15
TOTALE COSTO DEI CESSATI ANNO 2015							36.355,93
QUOTE UTILIZZABILI NEL 2016 (75% DELLE CESSAZIONI)							27.266,95
QUOTE UTILIZZATE NEL 2018					18.229,92	1.519,16	19.749,08
QUOTE RESIDUI UTILIZZATE PER PIANO DI RIENTRO QUOTE INDEBITAMENTE EROGATE DELIBERA 93/2018 E SUCCESSIVA MODIFICA							5.845,89 *
QUOTE RESIDUI UTILIZZABILI NEL 2019							1.671,98

* IMPORTO RETTIFICATO

RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2018[1]

ND	Profilo professionale	Cat (3)	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Tredicesima	Totale
1	Operaio Specializzato	B3	quiescenza		18.229,92	1.519,16	19.749,08
TOTALE COSTO DEI CESSATI ANNO 2017							19.749,08
QUOTE UTILIZZABILI NEL 2018 (75% DELLE CESSAZIONI)							14.811,81
QUOTE UTILIZZATE NEL 2018							-
QUOTE RESIDUI UTILIZZABILI NEL 2019							14.811,81

RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2019[1]

ND	Profilo professionale	Cat (3)	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Tredicesima	Totale
1	Istruttore amm.vo Utc	C1	dimissioni		19.454,15	1.621,18	21.075,33
TOTALE COSTO DEI CESSATI ANNO 2018							21.075,33
QUOTE UTILIZZABILI NEL 2019 (100% DELLE CESSAZIONI)							21.075,33
QUOTE RESIDUI UTILIZZABILI							21.075,33

Totale Utilizzabile	€ 37.559,12
---------------------	--------------------

UTILIZZI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2019[1]

ND	Profilo professionale	Cat	(3)	Modalità di Assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
						Tabellare	Tredicesima	Totale
1	Integrazione fondo posizioni organizzative ai sensi dell'art. 11 bis del Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135							4.500,00
2	Assunzione agente di polizia locale	C1		Concorso	Fine 2019	20.344,07	1.695,34	22.039,41 *
3	Trasformazione P-Time	C1		Mobilità	Fine 2019	10.172,04	847,67	11.019,70 *

Totale Utilizzabile	€ 0,00
---------------------	---------------

* IL COSTO E' AGGIORNATO AL CCNL 21/05/2019

Allegato C

Dotazione di spesa potenziale del personale

ND	Nome e Cognome	qualifica	% Attuale di servizio	Assunzione originale	Previsione da cedolini su % attuale di servizio	Oneri Previdenziali su colonna 3	Irap su colonna 3	Spese della trasformazione compreso oneri e irap
			1	2	3	4	5	6
1	Bonfanti L.	B7	61,11%	FT	14.132,85	3.834,72	1.201,29	12.198,94
2	Bosio Francesco	D3	100%	FT	28.195,67	7.646,70	2.396,63	-
3	Coter Silvia	C5	100%	FT	25.361,40	6.879,47	2.155,72	
4	Dentella S.	C2	100%	FT	23.114,61	6.268,04	1.964,74	
5	Dolci L.	B7	100%	FT	23.049,20	6.251,38	1.959,18	
6	Fattorini S.	D5	100%	FT	30.656,83	8.315,37	2.605,83	
7	Guerini F.	C2	72,22%	FT	17.080,26	4.633,31	1.451,82	8.910,75
8	Imberti G.	C2	66,67%	FT	15.459,49	4.191,48	1.314,06	10.482,51
9	Magni S.	C4	100%	FT	24.621,70	6.678,34	2.092,84	
10	Noris E.	B7	50%	PT	11.526,29	3.126,96	979,73	
11	Ospitalieri D.	D6	75,00%	PT	24.696,70	6.699,91	2.099,22	
12	Paganessi cristian	B3	100,00%	FT	21.124,17	5.729,35	1.795,55	
13	Paganessi E.	C2	50%	FT	11.825,30	3.207,34	1.005,15	16.037,79
14	Paganessi M.	B7	100%	FT	23.052,20	6.253,88	1.959,44	
15	Pasini C.	B4	100%	FT	21.486,87	5.827,32	1.826,38	
16	Poli S.	C5	83,33%	FT	21.134,54	5.732,50	1.796,44	5.734,07
17	Rossi L.	D6	100%	FT	32.731,50	8.880,51	2.782,18	
18	Tomasini P.	C3	75,00%	FT	17.957,25	4.869,56	1.526,37	8.117,73
19	Vallati Nadia	C3	72,22%	FT	17.147,47	4.649,87	1.457,53	8.945,17
20	Zenoni Mosè	C1	100%	FT	22.589,02	6.124,12	-	
21	Agente di PL	C1	100%	FT	22.589,02	6.124,12	1.920,07	
22	Istruttore Tecnico	C1	100%	FT	22.589,01	6.124,12	1.920,07	
Totale trattamento economico fondamentale					472.121,35	128.048,37	38.210,25	70.426,97
23	Nuova assunzione				-	-	-	
24	Nuova assunzione				-	-	-	

SPESA POTENZIALE

708.806,94

**Voci di spesa non incluse in Spesa Potenziale ma soggette ai limiti
(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)**

Allegato C1

ND	Descrizione Voce	Importi	Oneri	
			Previdenziali	Irap
1	Segretario Comunale - convenzione con Mariano Comense al 20%	19.391,74	5.084,29	1.648,30
2	CCl presunto anno 2020	43.000,00	10.234,00	3.655,00
3	Indennità di Posizione e Risultato	32.000,00	7.777,43	2.720,00
4	Indennità asilo nido	940,08	223,74	79,91
5	IVC e Elemento perequativo	6.897,58	1.641,62	586,29
6	Trasferimenti a Comuni per spese di personale Vigili	6.000,00	-	-
7	Assegni familiari	1.064,04	-	-
8	Fondo Lavoro Straordinario	5.469,00	1.301,62	464,87
9	Incentivo tecnico	1.131,88	271,91	96,21
10	Diritti di Rogito	2.000,00	476,00	170,00
11	Spese per missioni e formazione del personale	2.900,00	-	-
12	Spese per Servizio Mensa al personale dipendente	16.000,00	-	-
13	Indennità di vigilanza	1.110,84	264,38	94,42
14	Spese per Indagini istat	1.131,00	272,00	97,00
Totale		€ 139.036,16	€ 27.546,99	€ 9.612,00

TOTALE

€ 176.195,15

DOTAZIONE ORGANIGA DELL'ENTE

Allegato D

Cat.	Previsone posti coperti al 31/12/2019		Posti da coprire		Spesa Potenziale posti coperti	Spesa Potenziale posti da coprire		
	FT	PT	FT	PT				
Dirigenti	0	0	0	0				
Segretario	0	0	0	0				
D3	0	0	0	0				
D	3	1						
C	4	8						
B3	4	2						
B	0	0	0	0				
A	0	0	0	0				
Totali	11	11	0	0			€ 708.806,94	€ -

PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022
ANNO 2020

Cat.	Servizio	PT/FT	Modalità di Reclutamento (1)				Tempi di attivazione
			Concorso	Progressione	Scorrimento altre graduatorie	Selezione centro impiego altre forme	
Costo complessivo							-

1) fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria così come modificato dall'art. 3 comma 8 della legge 56 del 19 giugno 2019

PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022
ANNO 2021

Cat.	Servizio	PT/FT	Modalità di Reclutamento (1)					Tempi di attivazione
			Concorso	Progressione	Scorrimento altre graduatorie	Selezione centro impiego	altre forme	
Costo complessivo								

1) fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria così come modificato dall'art. 3 comma 8 della legge 56 del 19 giugno 2019

PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022
ANNO 2022

Cat.	Servizio	PT/FT	Modalità di Reclutamento (1)					Tempi di attivazione
			Concorso	Progressione	Scorrimento altre graduatorie	Selezione centro impiego	altre forme	
Costo complessivo								

1) fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria così come modificato dall'art. 3 comma 8 della legge 56 del 19 giugno 2019

LAVORO FLESSIBILE 1)

Allegato E

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA ANNO 2009	SPESA CONSENTITA 2019	SPESE GIA' CONTRATTE	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 1 ANNO	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 2 ANNO	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 3 ANNO	TOTALE
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL							
Rapporti a tempo determinato ex art. 92 TUEL							
Personale ex art. 110 TUEL II comma (al di fuori della dotazione organica)							
Rapporti in convenzione							
Contratti di collaborazione occasionale				€ 1.400,00	€ 1.400,00	€ 1.400,00	
Contratti di formazione – lavoro ed altri rapporti formativi							
Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio							
Lavoratori Socialmente Utili (quota a carico del bilancio dell'Ente)							
Personale educativo e scolastico degli enti locali				€ 600,00	€ 600,00	€ 600,00	
Personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'art. 21 comma 3 lettera b) della L. 42/2009							
Personale destinato al settore sociale e spese per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'art. 70 comma 1 del D.Lgs. 276/2003.							
I rapporti "a scavalco" disciplinati dall'art. 1, comma 557 L.F. 2005	€ 6.603,74	€ 6.603,74		€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00	
Personale assunto a tempo determinato per più di 12 mesi ai sensi dell'art. 34 comma 6 del D.Lgs. 165/2001							
Vigili stagionali finanziati dal 208							
	€ 6.603,74	€ 6.603,74	0	€ 6.500,00	€ 6.500,00	€ 6.500,00	0

1) L'articolo 9, comma 28, del DI 78/2010, infatti, prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% o del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

**VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2020
CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013
(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)**

Allegato F

VOCE	riferimento normativo	SPESA POTENZIALE ANNO 2020				
		SPESE GIA' CONTRATTE	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 1 ANNO	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 2 ANNO	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 3 ANNO	TOTALE
COMPONENTI DA CONSIDERARE						
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato - trattamento fondamentale e accessorio e IVC		€ 585.193,47	€ -			€ 585.193,47
Oneri derivanti dalla trasformazione da PT a FT compreso oneri e irap		€ 70.426,97				€ 70.426,97
Assunzioni di personale a TI già programmate						€ -
Oneri derivanti dal rientro di personale trasferito a altro Ente						€ -
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	Art. 14 Comma 2 L 89/2014 e Art. 1 C. 557 bis L. 296/06		€ -			€ -
Emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili						€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto						€ -
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000						€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 d.lgs. n. 267/2000	Art. 1 C. 557 bis L. 296/06					€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro						€ -
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i Consorzi, le Comunità montane e le Unioni di Comuni)	Art. 1 C. 557 bis L. 296/06					€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		€ 155.595,36	€ -			€ 155.595,36
IRAP		€ 47.822,25	€ -			€ 47.822,25
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		€ 17.064,04				€ 17.064,04
Spese per la formazione e missioni		€ 2.900,00				€ 2.900,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando						€ -
Altre spese (specificare) - Vigili		€ 6.000,00				€ 6.000,00
TOTALE COMPONENTI DA CONSIDERARE		€ 885.002,09	€ -	€ -	€ -	€ 885.002,09

COMPONENTI DA DETRARRE						
VOCE	riferimento normativo	SPESA POTENZIALE ANNO 2019				TOTALE
		SPESE GIA' CONTRATTE	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 1 ANNO	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 2 ANNO	NUOVE SPESE PROGRAMMATE 3 ANNO	
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		€ 1.500,00				€ 1.500,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia	Circ. RGS 9/06	€ -				€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	Circ. RGS 9/06	€ 2.900,00				€ 2.900,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate						€ -
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	Circ. RGS 9/06	€ 28.713,14				€ 28.713,14
Oneri per rinnovi contrattuali - Ivc 2020 Elemento perequativo e CCNL 21/5/2018	Art. 1 C. 557 bis L. 296/06	€ 37.402,74	€ -			€ 37.402,74
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 violazione al Codice della strada						€ -
Incentivi tecnici		€ 1.500,00				€ 1.500,00
Incentivi per il recupero ICI		€ -				€ -
Diritti di rogito		€ 2.646,00				€ 2.646,00
TOTALE COMPONENTI DA DETRARRE		€ 74.661,88	€ -			€ 74.661,88
TOTALE DELLA SPESA POTENZIALE						€ 810.340,21
LIMITE DI SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011-2013						€ 841.400,96
SPAZI DI SPESA						€ 31.060,75

COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

VERBALE DEL REVISORE CONTABILE UNICO N.24 DEL 5 DICEMBRE 2019

Il giorno 5 del mese di Dicembre 2019, il Revisore Contabile Unico ha proceduto, vista la documentazione prodotta, ad effettuare le opportune verifiche in merito a:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020/2022
--

da sottoporre all'esame della Giunta Comunale.

Il Revisore prende atto che è necessario precedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogno del personale, con valenza triennale, da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente e che l'utilizzo delle facoltà assunzioni a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 67/2019 e n.106/2019 è esaurito.

Pertanto,

VISTA

- la proposta di delibera n.145 del 21/11/2019 relativa all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 e i relativi allegati.

- le linee di sviluppo per il triennio riconducibili ai seguenti elementi:

anno 2020: Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

anno 2021: Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

anno 2022: Eventuali coperture dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge.

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso ai comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche alle collaborazioni ed alle forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato/contratto a termine, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente;

In ciascun anno del triennio potrà darsi corso a tutti i temporanei incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative

Il Revisore verifica che l'Ente ha:

- elaborato la ricognizione delle spese di personale e individuato il limite di spesa definito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti soggetti a patto di stabilità nell'anno 2015;

- aggiornato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2020 l'importo pari ad € 0,00;

-aggiornato la dotazione di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;

- aggiornato il Piano occupazionale 2020 -2022 in termini di fabbisogni programmati di personale e di lavoro flessibile;
- elaborato le voci di spesa non incluse nella dotazione di spesa potenziale ma soggette al limite di cui art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296);
- effettuato la verifica della coerenza delle spese di personale rispetto a quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013.

Il revisore rileva che l'ente non presenta situazioni di eccedenze del personale e rispetta, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

VISTI

- il parere di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs 267/2000, dal Responsabile del Settore Programmazione, Organizzazione e Risorse Umane e dal Responsabile del Settore Risorse Economico - finanziarie,;
- i CCNL vigenti in materia;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

TUTTO CIO' PREMESSO

Il Revisore esprime, parere favorevole alla proposta di delibera avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno del personale triennio 2020/2022".

Il Revisore Contabile Unico

Dott.ssa Arianna Villa