



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° 2 del 11/01/2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2020-2021

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **undici** del mese di **Gennaio** alle ore **16:00**, 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 LUIGI	Sindaco	X	
MAFFEIS GIUSEPPE	Assessore	X	
GUALDI FRANCESCA	Assessore	X	
GUERINI GIUSEPPE	Assessore	X	

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 0

Assiste il Segretario Comunale **Dott. Francesco Bergamelli**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2020-2021

LA GIUNTA COMUNALE

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.

PREMESSO 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);
- Ai sensi dell’art. 22, comma 1, del D. Lgs. 75/2017, il divieto di assumere nuovo personale disposto dall’art.6, comma 6, del D. Lgs. 165/01 si applica solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo – ossia dopo il 25/09/2018; le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono, al punto 2.3, che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*

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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica;

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) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 35.887,14; (allegato B);

c) elaborato 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) elaborato il Piano occupazionale 2019 -2021 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 G);

PRESO ATTO della necessità di definire il piano dei fabbisogni del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2019-2021:

Anno 2019 Attivazione di procedura di mobilità Cat. D settore III in sostituzione di potenziale mobilità in uscita;

Anno 2020 Eventuale copertura 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;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie troveranno adeguata capienza nelle risorse del bilancio di previsione;

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

VISTO il parere dell'Organo di revisione contabile che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018, come allegato alla presente;

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel;

Con voti FAVOREVOLI, resi all'unanimità in forma palese

DELIBERA

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;

Di approvare il Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2019 – 2020 – 2021 nei seguenti termini:

Anno 2019 Attivazione di procedura di mobilità Cat. D settore III in sostituzione di potenziale mobilità in uscita;

Anno 2020 Eventuale copertura 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;

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.

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;

Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4°, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, in considerazione dell'urgenza di provvedere rapidamente ad attuare quanto sopra.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Gualdi Luigi
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesco Bergamelli
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° 115 di deliberazione alla Giunta Comunale

**SEGRETERIA SERVIZI ALLA PERSONA SERVIZI DEMOGRAFICI - SERVIZIO
SEGRETERIA E PROTOCOLLO**

OGGETTO : PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2020-2021

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

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

Il sottoscritto BERGAMELLI FRANCESCO / ArubaPEC S.p.A., 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:

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.

PREMESSO 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);

- Ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D. Lgs. 75/2017, il divieto di assumere nuovo personale disposto dall'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/01 si applica solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo – ossia dopo il 25/09/2018; le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono, al punto 2.3, che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*

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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica;

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) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 35.887,14; (allegato B);

c) elaborato 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) elaborato il Piano occupazionale 2019 -2021 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 G);

PRESO ATTO della necessità di definire il piano dei fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2019-2021:

Anno 2019 Attivazione di procedura di mobilità Cat. D settore III in sostituzione di potenziale mobilità in uscita;

Anno 2020 Eventuale copertura 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;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie troveranno adeguata capienza nelle risorse del bilancio di previsione;

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

VISTO il parere dell'Organo di revisione contabile che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018, come allegato alla presente;

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel;

CON VOTI

DELIBERA

1. 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;
2. Di approvare il Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2019 – 2020 – 2021 nei seguenti termini:

Anno 2019 Attivazione di procedura di mobilità Cat. D settore III in sostituzione di potenziale mobilità in uscita;

Anno 2020 Eventuale copertura 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;

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.

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;

Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione

DELIBERA

con separata apposita votazione espressa in forma palese ad esito favorevole unanime, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4°, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, in considerazione dell'urgenza di provvedere rapidamente ad attuare quanto sopra.

Vertova, li 09/01/2019

Il Segretario Comunale
BERGAMELLI FRANCESCO / 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° 115 di deliberazione alla Giunta Comunale

SETTORE II°

OGGETTO : PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2020-2021

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:

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.

PREMESSO 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);

- Ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D. Lgs. 75/2017, il divieto di assumere nuovo personale disposto dall'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/01 si applica solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo – ossia dopo il 25/09/2018; le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono, al punto 2.3, che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*

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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica;

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) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 35.887,14; (allegato B);

c) elaborato 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) elaborato il Piano occupazionale 2019 -2021 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 G);

PRESO ATTO della necessità di definire il piano dei fabbisogni del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2019-2021:

Anno 2019 Attivazione di procedura di mobilità Cat. D settore III in sostituzione di potenziale mobilità in uscita;

Anno 2020 Eventuale copertura 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;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie troveranno adeguata capienza nelle risorse del bilancio di previsione;

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

VISTO il parere dell'Organo di revisione contabile che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018, come allegato alla presente;

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel;

CON VOTI

DELIBERA

1. 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;
2. Di approvare il Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2019 – 2020 – 2021 nei seguenti termini:

Anno 2019 Attivazione di procedura di mobilità Cat. D settore III in sostituzione di potenziale mobilità in uscita;

Anno 2020 Eventuale copertura 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;

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.

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;

Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione

DELIBERA

con separata apposita votazione espressa in forma palese ad esito favorevole unanime, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4°, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, in considerazione dell'urgenza di provvedere rapidamente ad attuare quanto sopra.

Vertova, li 09/01/2019

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, 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	<i>SPESA ANNO 2011</i>	<i>SPESA ANNO 2012</i>	<i>SPESA ANNO 2013</i>	<i>TOTALE DEL TRIENNIO</i>
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 UTILIZZATA NEL 2018					18.229,92	1.519,16	19.749,08
QUOTE RESIDUI UTILIZZATE PER PIANO DI RIENTRO QUOTE INDEBITAMENTE EROGATE							7.517,87
QUOTE RESIDUI UTILIZZABILI NEL 2019							-

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 UTILIZZATA 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	€ 35.887,14
---------------------	--------------------

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	18.696,70	5.069,11	1.589,22	
12	Paganessi cristian	B3	100,00%	FT	21.124,17	5.729,35	1.795,55	
13	Paganessi E.	C2	50%	FT	11.557,37	3.134,04	982,38	15.673,79
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	-	
Totale trattamento economico fondamentale					€ 420.675,39	€ 114.096,04	€ 33.837,34	€ 70.062,96

SPESA POTENZIALE

€ 638.671,73

DOTAZIONE ORGANIGA DELL'ENTE

Allegato D

Cat.	Posti coperti al 31/12/2018		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	6				
B3	4	2				
B	0	0	0	0		
A	0	0	0	0		
Totali	11	9	0	0	€ 638.671,73	€ -

PIANO OCCUPAZIONALE 2019-2021
ANNO 2019

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

PIANO OCCUPAZIONALE 2019-2021
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

PIANO OCCUPAZIONALE 2019-2021
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

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 coordinata e continuativa							
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		€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	
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	€ 6.600,00	€ 6.600,00	€ 6.600,00	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.

**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 F

ND	Descrizione Voce	Importi	Oneri	
			Previdenziali	Irap
1	Segretario Comunale - ind. Scavalco	14.723,85	3.512,88	1.251,63
2	CCI presunto anno 2019	37.341,49	9.015,00	3.175,00
3	Indennità di Posizione e Risultato	32.064,00	7.792,98	2.725,44
4	Indennità asilo nido	1.660,93	453,64	141,18
5	IVC su personale in servizio	1.868,07	529,96	158,78
6	Trasferimenti a Unione per spese di personale Vigili	50.000,00	-	-
7	Assegni familiari	701,04	-	-
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	1.500,00	357,00	127,50
11	Spese per missioni e formazione del personale	2.900,00	-	-
12	Spese per Servizio Mensa al personale dipendente	10.000,00	-	-
13	Spese per elezioni com.li e europee e per Indagini istat	9.060,00	2.157,00	770,00
Totale		€ 168.420,26	€ 25.391,99	€ 8.910,61

TOTALE

€ 202.722,86

VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2019 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

Allegato G

VOCE	riferimento normativo	SPESA POTENZIALE ANNO 2019				
		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		€ 525.494,61				€ 525.494,61
Oneri derivanti dalla trasformazione da PT a FT compreso oneri e irap		€ 70.062,96				€ 70.062,96
Assunzioni di personale a TI già programmate						€ -
Personale in servizio con forme di lavoro flessibile		€ -	€ 6.600,00	€ 6.600,00	€ 6.600,00	€ 6.600,00
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		€ 139.488,03				€ 139.488,03
IRAP		€ 42.747,95				€ 42.747,95
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		€ 10.701,04				€ 10.701,04
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		€ 50.000,00				€ 50.000,00
TOTALE COMPONENTI DA CONSIDERARE		€ 841.394,59	€ -			€ 847.994,59

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		€ 2.990,00				€ 2.990,00
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	€ 8.997,00				€ 8.997,00
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 2019 e CCNL 21/5/2018	Art. 1 C. 557 bis L. 296/06	€ 28.283,10				€ 28.283,10
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		€ 1.500,00				€ 1.500,00
TOTALE COMPONENTI DA DETRARRE		€ 74.883,23	€ -			€ 74.883,23
TOTALE DELLA SPESA POTENZIALE						€ 773.111,35
LIMITE DI SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011-2013						€ 841.400,96
SPAZI DI SPESA						€ 68.289,61

COMUNE DI VERTOVA Provincia di Bergamo

VERBALE DEL REVISORE CONTABILE UNICO DEL 9 GENNAIO 2019

Il giorno 9 del mese di Gennaio 2019, il Revisore Contabile Unico ha proceduto ad esprimere il proprio parere in merito a:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2020-2021
--

da sottoporre alla Giunta Comunale.

VISTI

- la proposta di Deliberazione avente ad oggetto: "Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2020-2021"
- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 che prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- il prospetto allegato alla delibera *Allegato A*, nel quale è indicato 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;
- il prospetto allegato alla delibera *Allegato B*, nel quale è calcolata la capacità assunzionale secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 35.887,14;

VERIFICATO IL RISPETTO:

- del patto di stabilità per l'anno 2015 come comunicato dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari, in via telematica, al Ministero dell'Economia e Finanze in data 30/03/2016;
- dell'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2016 in quanto risulta inviata la corrispondente certificazione entro i termini previsti, a firma del Responsabile del Settore Servizi Finanziari;
- dell'obbligo del pareggio di bilancio per l'anno 2017 in quanto risulta inviata la corrispondente certificazione entro i termini previsti (21/03/2018), a firma del Responsabile del Settore Servizi Finanziari;

RILEVATO CHE

Dalla tabella fornita, allegato "A", risulta la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006 e si evince pertanto che:

- l'Ente ha rispettato nel 2016 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2016, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- l'Ente ha rispettato nel 2017 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2017 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

- l'Ente rispetterà nel 2018 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2018 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

il Responsabile

HA ATTESTATO

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto nel 2017 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto nel 2018 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2017 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2018, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014); o conseguimento del saldo non negativo di cui al comma 466 dell'art. 1 della L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017;
 - Vista la delibera di giunta n. 17 del 14.02.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale del triennio, anni 2018-2019-2020;
 - Vista la delibera di Consiglio n. 9 del 07.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2018-2020;
 - Vista la delibera di consiglio n. 10 del 7.3.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2018.2020;
 - Vista la delibera di giunta n. 31 del 04.04.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano di azioni positive del Comune di Vertova, triennio 2018-2020;
 - Visto il D. Lgs. N. 267/2000,
 - Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario e quello di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario;
- Rilevato che la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 rispetta il principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

ESPRIME

parere favorevole al piano triennale del fabbisogno di personale dell'Ente per gli anni 2019 - 2020 - 2021; richiamando integralmente le tabelle allegata alla proposta di delibera di Giunta Comunale, trasmesse dal Responsabile finanziario Dott.ssa Luciana Rossi.

Il Revisore Contabile Unico

Dott.ssa Arianna Villa

