



# CITTÀ DI PARABIAGO

Città metropolitana di Milano

<b>GIUNTA COMUNALE</b>  <b>Delibera n. 147</b>  <b>Del 14-11-2019</b>	<b>Classificazione:</b> <b>Categoria 01</b> <b>Classe 06</b> <b>Fascicolo 12</b>
---	---

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale - PTFP 2020/2022. Ricognizione annuale eccedenze e rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno 2019 il giorno 14 del mese di Novembre alle ore 15:30 nella sede Municipale, si è riunita la Giunta comunale, su convocazione del Sindaco, composta da:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Presente/Assente</b>
CUCCHI RAFFAELE	SINDACO	Presente
MONDELLINI MASSIMO	VICE SINDACO	Presente
LONATI ELISA	ASSESSORE	Presente
BENEDETTELLI BARBARA	ASSESSORE	Presente
QUIETI DARIO	ASSESSORE	Presente
SCALVINI DIEGO	ASSESSORE	Presente

Partecipa, con le funzioni di legge, il Segretario Generale, dr. Fulvio Andrea Pastorino.

L'Arch. CUCCHI RAFFAELE, nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara valida la seduta per la trattazione dell'oggetto su indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della L. 449/1997 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, avendo come obiettivo la riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017 stabilisce che:
  - Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente
  - il contenuto del piano deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- l'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 suddetto, stabilisce che dovranno essere adottate apposite linee di indirizzo, da adottarsi per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani;
- L'articolo 33 del D.lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare....."*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con D.M. 8.5.2018 ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.;
- Le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Visti:

- L'art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n°68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n°449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
- L'art. 89, c. 5, Decreto Legislativo n°267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa Legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di Legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n°296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *"sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della Legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

Considerato che il vigente quadro di riferimento per gli Enti locali è costituito dall'art. 3 c. 5 e ss. del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, così come modificato da ultimo dalla legge di bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145) e dal D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019 n. 26 (G.U. - Serie generale n. 75 del 29 marzo 2019).

Rilevato che ai sensi delle predette norme nel 2020 i Comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;

- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 c. 5-sexies D.L. 90/2014, introdotto dall' art. 14-bis c.1 lett. b) del D.L. 28 gennaio 2019 n.4);
- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5D.l. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4).

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. sopra richiamato che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Considerato che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. 208/2015 in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *"in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, conseguimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

Considerato che, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida:

- ✓ si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- ✓ si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di Lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, Decreto Legislativo n°165/2001;
- ✓ in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, Decreto Legislativo n°165/2001;

Preso atto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 comma 3 e 33 del D.lgs. 165/2001, delle dichiarazioni rese dai dirigenti, depositate agli atti e accluse al provvedimento G.C. n. 42 del 1.4.2019, in ordine all'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze;

Dato atto che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ✓ non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- ✓ ha rispettato i vincoli di finanza pubblica come previsto nell'allegata certificazione alla propria delibera n. 6 del 28.01.2019 e dalla dichiarazione ufficiale inviata al MEF in data 20.3.2019;
- ✓ ha rispettato i vincoli riguardanti il rapporto tra dipendenti/popolazione fissati dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017;
- ✓ ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla data di approvazione prevista per legge per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma quinquies del D.L. 113/2016);

- ✓ la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come risulta nell'allegata relazione Allegato A è in costante riduzione;
- ✓ ha approvato con propria deliberazione n. 29 del 5.03.2018 il piano triennale delle azioni positive;
- ✓ con deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 25.09.2018 è stata approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2019/2021, mentre con delibera di Consiglio Comunale n. 63 del 17.12.2018 è stata approvata la "NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2019/2021", contenente, tra le altre cose, anche la programmazione triennale del fabbisogno di personale anni 2019/2021.
- ✓ con propria deliberazione n. 9 del 04.02.2019 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione unificato al Piano della performance;
- ✓ ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Considerato che, sulla base delle linee di indirizzo predisposte dal Dipartimento delle Funzione Pubblica, la dotazione organica non è più un elenco di unità di personale suddiviso per categoria di inquadramento e profili, ma un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per gli enti locali resta quello previsto dalla legislazione vigente;

Considerato che la spesa potenziale massima è quella riportata nell'allegata relazione - Allegato A;

Rilevato pertanto che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020/2022 è inferiore alla spesa potenziale massima;

Considerate le facoltà assunzionali dell'Ente per gli anni 2020/2022;

Viste le tabelle predisposte dal servizio contabilità del personale ed accluse alla relazione Allegato A dalle quali si evincono i limiti alla spesa per le assunzioni, a tempo indeterminato e determinato;

Dato atto che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavori socialmente utili ai sensi della vigente normativa;

Atteso che, ai sensi dell'art. 1 comma 47 della L. 311/2004, la mobilità tra enti sottoposti a discipline limitative delle assunzioni, in quanto modalità di trasferimento di personale che non genera variazione a livello del complessivo sistema di finanza pubblica, può essere ritenuta neutrale ai fini della capacità assunzionale;

Richiamato l'art. 36 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. 75/2017 che detta disposizioni, in materia di lavoro flessibile;

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n°78;

Considerato altresì l'art. 11 del D.L. 90/2014 che stabilisce che agli enti che rispettano le disposizioni di cui all'art. 1 comma 557 e 562 della L. 296/06 non si

applicano le limitazioni in materia di lavoro flessibile di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/10 convertito in L. 122/10, ferma restando la vigenza del limite massimo di spesa sostenuto per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi dell'ottavo periodo del medesimo comma 28 (come sostenuto dalla sezione autonomie della Corte dei Conti nella delibera N. 2/2015);

Considerato altresì che:

- le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, effettuate dopo l'entrata in vigore della L. 160/2016, sono fuori dal limite dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;
- le assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali effettuate ai sensi dell'art. 1 comma 200 della Legge di Stabilità 2018, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio, sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e dell'art. 1 comma 227 e 562 della L. 296/2006;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente e la programmazione dei fabbisogni di personale devono rispettare le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999;

Richiamati, inoltre:

- l'articolo 30, comma 2-sexies, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che dispone: *"Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto."*;

Dato pertanto atto che la programmazione triennale dei fabbisogni del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato e all'assegnazione temporanea prevista di dipendenti di altre amministrazioni;

Considerato che sul presente atto deve essere espresso apposito parere da parte dell'organo di revisione contabile, che accerta la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. 296/2006;

Fatto presente che il presente provvedimento costituisce atto di indirizzo per i dirigenti al fine di procedere, con i loro successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti mediante le procedure indicate;

Considerato che le linee guida prevedono:

- che il piano deve essere adottato annualmente e che, pertanto, di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Vista la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale PTPF 2020-2022 predisposta dal dirigente del Settore Economico-Finanziario e Affari Generali sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP e nel Piano Performance;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) delle necessità sopravvenute in ordine alle sostituzioni a tempo determinato

che si allega al presente provvedimento sotto - Allegato A quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e alle RSU per la necessaria informazione, dando atto che, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, tale informazione è da considerarsi preventiva e pertanto, la programmazione potrà essere rivista sulla base degli esiti di una eventuale concertazione;

Richiamato l'art. 16 del D.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", si ritiene che la pubblicazione sul SICO del PTFP rappresenti lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

Dato atto che la pubblicazione di cui sopra deve essere effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Visto il parere favorevole del responsabile del Settore Economico-Finanziario e Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica e contabile sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.lgs.267/2000;

Richiamati:

- il Decreto-legge 31 maggio 2010, n° 78;
- la legge 12 marzo 1999, n° 68;
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- l'articolo 7, comma 2, del CCNL 14.09.2000,
- il D.L. n. 34/2014, convertito in L.78/2014, in materia di lavoro flessibile;
- l'art. 4 del D.L. 101/2013 in materia di utilizzo di graduatorie concorsuali;
- il D.L. 78/15 come convertito con modificazioni nella L. 125/2015;
- l'art. 1 comma 424 della L. 190/2014;
- la L. 208/2015;
- l'art. 3 del D.L. 90/2014 come modificato dall'art. 4 comma 3 della L. 125/2015 di conversione del D.L. 78/2015;
- il D.L. 113/2016 convertito in L 160/2016;
- la L. 232/2016;
- il D.L. 50/2017;



- il D.lgs. 75/2017;
- le "Linee di indirizzo in per la predisposizione dei piani di fabbisogni del personale da parte della Amministrazioni pubbliche" predisposte dal Dipartimento delle Funzione Pubblica;
- il D.L. 28/1/2019 n. 4/2019;
- la legge di bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145)

Visto l'articolo 48 del citato Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.lgs. 267/2000;

Visto l'art. 12 dello Statuto comunale in merito alle competenze della Giunta Comunale;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi di legge;

### **DELIBERA**

1. Di prendere atto delle premesse al presente atto che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte;
2. Di riconfermare, giusto quanto attestato dai dirigenti ed allegato al proprio provvedimento n. 42 del 1.4.2019, che non sussistono situazioni personale in eccedenza o soprannumerario;
3. Di approvare e fare proprio il PTFP 2020-2022 – Allegato A quale parte integrante e sostanziale, predisposto dal Dirigente del Settore Economico-Finanziario e Affari Generali sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti, a seguito di attenta valutazione, dando atto che la stessa tiene conto:
  - a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
  - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP e nel Piano Performance;
  - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
  - d) delle necessità sopravvenute in ordine alle sostituzioni a tempo determinato;
  - e) è stata redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto Legislativo n°165/2001;
4. Di dare atto che il PTFP 2020-2022 rispetta tutte le limitazioni, i vincoli normativi e le regole in materia così come dettagliatamente indicato ed attestato nell'allegato A;
5. Di stabilire che il fabbisogno di personale, come anche la dotazione organica, sono la risultanza dei posti coperti oltreché dalla programmazione del fabbisogno di personale riportata nell'allegato A predetto;

6. Di dare atto che non ricorre la fattispecie di cui all'art. 1 comma 221 della L. 208/2015, in quanto non si ravvisano duplicazioni nelle competenze degli uffici dirigenziali.
7. Di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e alle RSU per la necessaria informazione;
8. Di inviare copia della presente deliberazione al sistema di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001, ai sensi dell'art. 6 ter del medesimo Decreto Legislativo;
9. Di dare atto che si è proceduto all'acquisizione dalla positiva certificazione da parte dell'organo di revisione contabile dell'Ente, così come disposto dall'art. 19 comma 8 della L. 448/2001;
10. Di dare atto che la presente programmazione verrà successivamente inserita nell'ambito del DUP 2020-2022;
11. Di comunicare la presente ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.lgs. 267/2000.

Con successiva votazione unanime favorevole, la presente deliberazione, in relazione all'urgenza di provvedere, viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, IV comma, del Decreto Legislativo 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Verbale di deliberazione di Giunta comunale n. 147 del 14-11-2019

\*\*\*\*\*

Il presente verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termine di legge da:

IL SINDACO  
(Arch. Raffaele Cucchi)

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dr. Fulvio Andrea Pastorino)

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on line di questo Comune il **22-11-2019** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 124 del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267/2000. Certifica, altresì, che, contestualmente alla pubblicazione, la presente deliberazione viene trasmessa ai Signori Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dr. Fulvio Andrea Pastorino)

---

Il sottoscritto Segretario Generale

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dr. Fulvio Andrea Pastorino)



# **COMUNE DI PARABIAGO**

**Città Metropolitana di Milano**

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2022**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE****(PTFP) NORMATIVA DI RIFERIMENTO****Le Linee guida per l'adozione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP)**

Sono state pubblicate, in data 8 maggio 2018, le linee guida del Ministro per la Funzione Pubblica in materia di fabbisogni di personale, trattasi di una direttiva volta ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Le linee guida di cui sopra, sono accompagnate dalla direttiva 24 aprile 2018, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 13/6/2018, relativa allo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli, anch'essa adottata a seguito delle novità previste dal D.lgs 75/2017. Nell'elaborazione dei bandi di concorso e nell'espletamento delle prove, si farà in ogni caso riferimento alle novità di cui sopra.

Si evidenzia, comunque, come le linee guida siano degli indirizzi a cui gli enti locali, nella loro autonomia, possano scegliere di aderire con le modalità ritenute più consone alle proprie caratteristiche organizzative.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Per i comuni si tratta di atto rientrante nelle **competenze della Giunta Comunale**, ai sensi degli artt. 88 e 89 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 TUEL.

Secondo le indicazioni della FP, le amministrazioni dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse al reclutamento. In ogni caso il PTFP è parte integrante del Documento Unico di Programmazione, la cui nota di aggiornamento deve essere adottata entro il 15 novembre di ciascun anno.

Si ricorda che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti *"propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*, in coerenza con le necessità collegate alla realizzazione del piano di mandato, nonché con le linee di indirizzo della Funzione Pubblica.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, su base triennale, e deve essere adottato annualmente. Ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo.

Il piano, come già la precedente determinazione del fabbisogno del personale in base alla previgente normativa, è sottoposto ai **controlli di compatibilità finanziaria ai sensi dell'articolo 19 comma 8 della legge 448/2001, a cura del Collegio dei Revisori dei conti.**

Infine, si richiama l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". **Le linee guida evidenziano che il PTFP sia oggetto di pubblicazione** in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione.

### **Il superamento della dotazione organica**

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce novità volte a superare il tradizionale concetto di dotazione organica.

Il PTFP, di fatto, individua la "dotazione" **di spesa potenziale massima** che, per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, resta la **media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013**.

Nel rispetto di questo limite di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale. Le amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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.

La programmazione, ex articoli 6 e 6-ter del D.lgs 165/2001, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

### **Sanzioni**

L'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale.

Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari, sia per la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, ed infine anche per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001. In sede di prima applicazione il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, in base a quanto disposto dall'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75 del 2017, decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle linee di indirizzo. Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati.

**SITUAZIONE DEL COMUNE DI PARABIAGO IN MATERIA DI FABBISOGNO****Rispetto dei vincoli di legge in materia di fabbisogno e reclutamento**

Per quanto riguarda il rispetto dei vincoli di legge che insistono in via generale sulla capacità di determinazione del fabbisogno di personale e delle possibilità di reclutamento, si riporta la seguente situazione:

Adempimento	Sanzione	Riferimenti	Situazione Comune di Parabiago
a) Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (1)	art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001). - art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.	<b>Si adotta unitamente all'atto di approvazione della nota di aggiornamento del DUP 2020-2022</b>
(b) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"	(art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001). - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.	<b>Deliberazione n. 42 del 01.04.2019</b>
(c) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità.  Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.  Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).	<b>Vincolo rispettato, come da certificazione inviata al MEF del 20/3/2019,</b>
(d) Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.	<b>Vincolo rispettato per il 2018, come da certificazione inviata al MEF del 20/3/2019,</b>

e) Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006	<b>Piano di Azioni Positive 2018-2020 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 5/3/2018</b>
f) Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" NB: l'art. 169, comma 3- bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000	<b>Il PEG/Piano della Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 4/2/2019.</b>
g) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti <a href="#">co.co.co.</a> e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014. - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale - Circolare RGS 5/2016 - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014	<b>Il rispetto di tale obbligo è stato verificato in sede di approvazione del rendiconto di gestione 2018, in corso di gestione 2019 in esecuzione del programma del fabbisogno 2019-2021 e in via preventiva relativamente al programma del fabbisogno triennale relativo al periodo 2020-2022 così come definito con la proposta di Bilancio Preventivo 2020-2022.</b>

- 1) Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette.



**Rispetto dei vincoli di spesa specifici per il fabbisogno**

La Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, con la deliberazione n. 111/2018/PAR ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP). Nello specifico è stato chiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione "spesa potenziale massima" della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio scorso.

La Corte **conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013**, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il "tetto" dell'anno 2008.

Il nostro Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 1° aprile 2019, ha determinato il PTFP 2019-2021. Detto PTFP è stato modificato con le successive deliberazioni n. 91 del 27 giugno 2019, n. 120 del 16 settembre 2019 e n. 131 del 14 ottobre 2019.

Per quanto riguarda il rispetto dei vincoli finanziari e di legge relativi alla compatibilità del nuovo fabbisogno, la spesa derivante dal fabbisogno stesso, ai fini della certificazione positiva quale rispondente al vincolo di legge di spesa ex art. art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014, per il nostro Ente, deve essere confrontata con la seguente:

<b>LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006</b>				
<b>Componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art.1, comma 557, L. 296/2006, sono le seguenti:</b>				
	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>ANNO 2011</b>	<b>ANNO 2012</b>	<b>ANNO 2013</b>
	<b>MACROAGGREGATO 01</b>	<b>4.810.390,40</b>	<b>4.754.230,52</b>	<b>4.695.602,94</b>
	<b>MACROAGGREGATO 02 IRAP</b>	<b>271.495,09</b>	<b>267.869,00</b>	<b>258.976,47</b>
	<b>MACROAGGREGATO 03 SPESE DIVERSE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>22.290,00</b>
<b>A</b>	<b>TOTALE SPESE PERSONALE</b>	<b>5.081.885,49</b>	<b>5.022.099,52</b>	<b>4.976.869,41</b>
<b>B</b>	<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>-296.667,05</b>	<b>-314.814,32</b>	<b>-322.683,55</b>
<b>C</b>	<b>LIMITE SPESA PER IL PERSONALE di cui art. 1, comma 557 e ss. mm. L. 296/2006</b>	<b>4.785.218,44</b>	<b>4.707.285,20</b>	<b>4.654.185,86</b>
	<b>media degli anni 2011-2012-2013</b>	<b>4.715.563,17</b>		

## **PIANO DI RECLUTAMENTO 2020/2022**

Prima di entrare nel merito delle assunzioni, si richiama l'elenco dei vincoli, sopra riportati, che sottendono alla determinazione del fabbisogno. Si procede, quindi, con l'illustrazione di specifiche norme non considerate precedentemente.

### **Capacità assunzionale**

L'articolo 3, comma 5, del Decreto-legge 90/2014, convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014 n. 114, afferma: "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".

Dal 2019, quindi, la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.

Oltre a quanto suindicato va riferito che il quadro normativo di riferimento si è ulteriormente modificato.

Il vigente quadro di riferimento per gli Enti locali è costituito dall'art. 3 c. 5 e ss. del D.L. 24 giugno 2014 n.90, così come modificato da ultimo dal D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019 n. 26 (G.U. – Serie generale n. 75 del 29 marzo 2019).

Nel corso del 2019 e per il triennio 2019/2021, ai sensi della normativa in atto vigente, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145) e dal Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni (D.L. 28 gennaio 2019 n. 4) i Comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 c. 5- sexies D.L. 90/2014, introdotto dall' art. 14-bis c.1 lett. b) del D.L. 28 gennaio 2019 n.4);
- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5D.l. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4).

### **La questione dei "resti" assunzionali**

La Deliberazione n. 25/2017 del 14/11/2017 della Corte dei Conti Sezione Autonomie ha chiuso il dibattito su come si calcolano i resti della capacità assunzionale degli enti locali, che negli ultimi mesi avevano visto interpretazioni diverse.

La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

- a. la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- b. la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- c. i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Come detto in precedenza nel paragrafo che precede il presente, Legge di Bilancio 2019 e il D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, intervenendo sulle disposizioni citate consentono utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5D.l. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4).

In virtù dei principi sopra indicati si riportano i resti assunzionali non utilizzati nel 2019 e calcolati con le percentuali vigenti negli anni di riferimento, nel budget della capacità assunzionale 2020.

**La situazione della capacità assunzionale nel nostro Ente - personale non dirigente**

Di seguito si riporta la capacità assunzionale del prossimo triennio:

<b>CESSAZIONI DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO</b>							<b>1</b>
<b>ANNO</b>	<b>PROFILI CESSAZIONI</b>	<b>CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO</b> <small>Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale</small>	<b>PART TIME</b>	<b>STIPENDIO TABELLARE, IVC, IND. FISSE, COMPARTO FISSO</b>	<b>ONERI RIFLESSI</b>	<b>IRAP</b>	<b>IMPORTO ANNUO</b>
							<small>Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione</small>
<b>2015</b>	Collaboratore Amm.vo Servizi Sociali	B3		19.941,91	5.398,98	1.695,06	27.035,95
	Agente Polizia locale	C1		22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02
	Istruttore Servizio Casa di Riposo	C1		21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38
	Istruttore Biblioteca	C1		21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38
	Istruttore Segreteria	C1		21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2015</b>						
<b>2016</b>	Istruttore Servizi demografici	C1	20 ore settimanali	11.825,28	3.201,45	1.005,15	16.031,88
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2016</b>						
<b>2017</b>	Funzionario Servizio Contabilità del Personale	D3		26.623,47	7.207,93	2.262,99	36.094,39
	Agente Polizia locale	C1		22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02
	Agente Polizia locale	C1		22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02
	Educatrice Asilo Nido	C1		21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38
	Agente Polizia locale	C1		22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017</b>						
<b>2018</b>	Funzionario Servizio Tributi	D3		26.623,47	7.207,93	2.262,99	36.094,39
	Istruttore direttivo Servizio Tributi	D1		23.161,96	6.270,55	1.968,77	31.401,28
	Istruttore direttivo Servizio Ragioneria (part-time)	D1	18 ore settimanali	11.580,98	3.135,28	984,39	15.700,64
	Istruttore direttivo Servizio Segreteria	D1		23.161,96	6.270,55	1.968,77	31.401,28
	Funzionario Servizi Demografici	D3		26.623,47	7.207,93	2.262,99	36.094,39
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018</b>						
<b>2019</b>	Esecutore Servizio Segreteria	B1		18.931,24	5.693,23	1.609,16	26.233,63
	Collaboratore Servizio Ragioneria	B3		19.941,91	5.398,98	1.695,06	27.035,95
	Operatrice S.A. Casa di Riposo	B1		18.931,24	5.693,23	1.609,16	26.233,63
	Collaboratore Servizi Demografici	B3		19.941,91	5.398,98	1.695,06	27.035,95
	Agente Polizia locale	C1		22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02
	Agente Polizia locale	C1		22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02
	Ufficiale Polizia locale	D1		24.494,96	6.851,98	2.082,07	33.429,01
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2019</b>						
<b>2020</b>	Esecutore Servizio Segreteria	B1		18.931,24	5.693,23	1.609,16	26.233,63
	Istruttore Servizio Segreteria	C1		21.285,50	5.762,31	1.809,27	28.857,08
	Istruttore Servizio Tributi	C1		21.285,50	5.762,31	1.809,27	28.857,08
	Funzionario Servizio P.L.	D3		27.939,53	7.785,49	2.374,86	38.099,88
	Istruttore direttivo Servizio Finanziario	D1		23.161,96	6.270,55	1.968,77	31.401,28
	Istruttore Ufficio Sport	C1		21.285,50	5.762,31	1.809,27	28.857,08
	Collaboratore Servizio Anagrafe	B3		19.941,91	5.398,98	1.695,06	27.035,95
	Funzionario Servizio S.U.A.P.	D3		26.623,47	7.901,65	2.262,99	36.788,11
	Funzionario Servizi Educativi	D3		26.623,47	7.207,93	2.262,99	36.094,39
	Esecutore Servizio Urbanistica	B1		18.931,24	5.693,23	1.609,16	26.233,63
	Istruttore direttivo Servizio Urbanistica	D1		23.161,96	6.872,76	1.968,77	32.003,49
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2020</b>						

Il Budget assunzionale 2020/2022 sarà quindi il seguente:

DESCRIZIONE	NORMATIVA	PERCENTUALE	IMPORTO	
facoltà assunzionali 2016 netto utilizzati	DL.90/2014 articolo 3 comma 5 e 5quater	100%	<b>61.280,70</b>	
facoltà assunzionali 2017	L. 208/2015 art. 1 comma 228	75%	<b>12.023,91</b>	
facoltà assunzionali 2018 complessive (totalità del personale)	L. 208/2015 art. 1 comma 228	90%	<b>140.982,15</b>	
facoltà assunzionali 2018 destinando 100% alla Polizia Locale	D.L. 14/2017 art. 7 c.2bis (conv.con L.48/2017)	100%	<b>61.130,04</b>	destinate solo per P.L.
	L. 208/2015 art. 1 comma 228	90%	<b>85.965,11</b>	destinato alla totalità del Personale
facoltà assunzionali 2019 complessive (cessazioni 2018)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	<b>150.691,98</b>	
facoltà assunzionali 2019 complessive (cessazioni 2019 totalità del personale)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	<b>201.098,21</b>	
facoltà assunzionali 2020 complessive (cessazioni 2020 totalità del personale)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	<b>340.461,60</b>	
facoltà assunzionali 2021 complessive (cessazioni 2021 totalità del personale)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	-	

Per quanto riguarda la capacità assunzionale degli anni 2020 e 2021, la somma relativa alle cessazioni 2019-2020 è ancora presunta. Non tutti i possibili collocamenti a riposo sono stati formalizzati.

Si fa quindi una stima che ricalca la previsione del fabbisogno, considerate le presunte cessazioni.

A queste somme andrà aggiunta, se del caso, la capacità assunzionale residua dall'eventuale mancato completamento del piano di reclutamento dell'anno precedente.

**La situazione della capacità assunzionale nel nostro Ente - personale dirigente**

Per il personale dirigente la capacità assunzionale corrisponde al 100% delle cessazioni ed è possibile riportare resti non utilizzati nel triennio successivo.

Quindi, ad esempio le cessazioni avvenute nel 2017 e non sostituite con utilizzo di capacità assunzionale possono essere considerate fino al 2022 compreso, ecc. Per i dirigenti, a differenza che per il personale dipendente, la possibilità di sostituzione corrispondeva all'intera cifra disponibile a seguito della cessazione.

Riepilogando la capacità assunzionale per il personale dirigente è la seguente:

ANNO	PROFILI CESSAZIONI	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE, IVC, IND.FISSE, COMPARTO FISSO	ONERI RIFLESSI	IRAP	IMPOR TO ANNUO
		Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale					Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
2017	Dirigente Settore Servizi alla Persona	Dirigente		67.126,18	18.177,77	5.705,73	91.009,67
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017</b>						91.009,67
2018				0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018</b>						0,00
2019	Dirigente Settore Tecnico	Dirigente		73.163,87	19.812,78	6.218,93	99.195,57
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2019</b>						99.195,57
2020	Dirigente Settore Finanziario	Dirigente		80.179,84	21.712,70	6.815,29	108.707,83
	<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2020</b>						108.707,83

<b>FACOLTA' ASSUNZIONALI</b>			
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>PERCENTUALE</b>	<b>IMPORTO</b>
facoltà assunzionali 2017	L. 208/2015 art. 1 comma 228	75%	-
facoltà assunzionali 2018 complessive (totalità del personale)	L. 208/2015 art. 1 comma 228	100%	<b>91.009,67</b>
facoltà assunzionali 2019 complessive (cessazioni 2018)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	-
facoltà assunzionali 2019 complessive (cessazioni 2019 totalità del personale)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	<b>99.195,57</b>
facoltà assunzionali 2020 complessive (cessazioni 2020 totalità del personale)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	<b>108.707,83</b>
facoltà assunzionali 2021 complessive (cessazioni 2021 totalità del personale)	D.L. 4/2019 art.14bis c.5sexies	100%	-

**Necessità di potenziamento/riduzione organici in relazione agli obiettivi di mandato e di performance**

Sulla base delle necessità e degli obiettivi indicati nel DUP si è fatta una analisi delle principali necessità di potenziamento o modifica del fabbisogno di personale.

Si riassumono di seguito le principali necessità rilevate:

- Viene confermata la necessità di garantire il turn over del personale che cesserà nel corso dei prossimi 3 anni. Per la sostituzione dell'esecutore amministrativo destinato all'ufficio spedizioni/portineria ci si avvarrà di personale interno, che transiterà dal Centro diurno integrato, a seguito di riorganizzazione di tale servizio.
- al fine di pervenire al consolidamento dei servizi svolti nell'ambito dell'Ufficio ecologia è da prevedersi un'assunzione a tempo indeterminato di un istruttore amministrativo di categoria C

Visto che il recente CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali ha unificato le categorie D e D3, precedentemente considerate come due categorie diverse, non sarà più possibile in futuro avere accesso dall'esterno in posizione economica D3, ma solo D1. I profili professionali oggi appartenenti alla categoria D3 verranno considerati ad esaurimento.

In via generale, al venir meno del posto dell'Ex categoria D3, si procederà alla creazione di nuovo posto di categoria D (es: Istruttore direttivo dei servizi amministrativi, al posto di Funzionario dei servizi amministrativi, o Istruttore direttivo tecnico al posto di Funzionario tecnico), fatta salva eventuale copertura degli stessi attraverso mobilità esterna di personale inquadrato in categoria D3.

**Proposta di determinazione di fabbisogno 2020-2022**

Sulla base delle modifiche sopra indicate si riassumono le quantità di fabbisogno per ciascun profilo professionale.

Settore	Servizio/Ufficio	2020	2021	2022	CAT	Descrizione	tempo indet.	accesso esterno		accesso interno	mobilità interna	mansioni superiori	categoria protetta
								c	m				
<b>SERVIZIO AUTONOMO POLIZIA LOCALE</b>	Polizia Locale	X			C	Agente di P.L.	X	X	X				
	Polizia Locale	X			C	Agente di P.L.	X	X	X				
	Polizia Locale	X			C	Agente di P.L.	X	X	X				
	Polizia Locale	X	X		D3/D	Ufficiale P.L.	X	X	X				
<b>SETTORE AFFARI GENERALI - FINANZIARIO</b>	Servizio Ragioneria	X			D1	Istruttore direttivo contabile	X	X	X				
	Servizio Tributi	X			C	Istruttore amministrativo/contabile	X	X	X				
	dirigente		X		dir	Dirigente	X	X	X				
	Servizi Demografici	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X	X				
	Servizi Demografici	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X	X				
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI STAFF</b>	protocollo	X			C	Istruttore amministrativo	X	X	X				
<b>SETTORE TECNICO</b>	assetto del territorio	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X	X				
	ecologia	X			C	Istruttore amministrativo	X	X	X				
	assetto del territorio	X			D	Istruttore direttivo	X	X	X				
	SUAP	X			D3/D	Funzionario/Istruttore direttivo	X	X	X				
<b>SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA</b>	ufficio sport	X			C	Istruttore amministrativo	X	X	X				
	dirigente	X			DIR	Dirigente	X	X	X				
	servizio pubblica istruzione	X			D3/D	Funzionario/Istruttore direttivo	X	X	X				
	centro diurno	X			B1	Esecutore Socio Sanitario	X	X	X				X



## **MODALITA' DI COPERTURA DEI POSTI INDIVIDUATI PERIODO 2020-2022**

### **Riserva ai lavoratori delle categorie protette**

Al momento il nostro ente ha una copertura rispetto ai contingenti di personale appartenente alle categorie protette, riguardanti le persone iscritte negli elenchi dell'articolo 3 e 18 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e successive modifiche e integrazioni. Sono in corso le procedure per tenere conto di detta situazione. Nel caso in cui le procedure non diano esito positivo e/o la copertura permanga, risulta necessario procedere nell'ambito della concretizzazione del PTFP. A tal proposito si destina tale riserva al posto di esecutore sociosanitario presso il Centro Diurno integrato.

Si deve tener conto che l'assunzione in questione non incide sulla capacità assunzionale in quanto assunzione obbligatoria. Deve tuttavia rientrare nelle previsioni del fabbisogno.

### **Riserva a favore di militari volontari**

L'istituto della riserva dei posti nelle assunzioni in favore dei militari volontari congedati è previsto dagli artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) e successive modificazioni/integrazioni.

In particolare, l'art.1014 citato prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedono assunzioni di personale non dirigente. Tali atti devono recare l'attestazione dei predetti posti riservati agli aventi diritto; inoltre è previsto che le PP.AA. trasmettano al Ministero della Difesa copia dei bandi di concorso.

La norma individua, quali beneficiari della riserva in questione, tutti i volontari in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, e cioè:

- a) VFP1 volontari in ferma prefissata di 1 anno;
- b) VFP4 volontari in ferma prefissata di 4 anni;
- c) VFB volontari in ferma breve triennale;
- d) Ufficiali di complemento in ferma biennale o in ferma prefissata (art. 678, comma 9)

Il D.lgs. 28 gennaio 2014, n. 8 (G.U. n.34 del 11.2.2014) ha previsto, all'art.11 - che ha novellato, tra l'altro, il citato art.1014 COM - alcune novità in ordine a:

- a) la previsione della quota di riserva nei bandi di assunzione nella polizia municipale e provinciale pari al 20%;
- b) la conferma della quota di riserva del 30% per le PPAA in generale e del 50% per l'amministrazione della Difesa;
- c) l'estensione dell'istituto della riserva del 30% anche alle aziende speciali e istituzioni di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Per rendere operativa la possibilità di applicazione della riserva anche ai bandi che prevedono assunzioni per un numero esiguo dei posti, il comma 4 del citato articolo 1014 COM prevede che se le riserve non possono operare integralmente o parzialmente, perché danno luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigente banditi dalla medesima amministrazione, azienda o istituzione ovvero sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

La riserva verrà calcolata sui posti messi effettivamente a concorso, al netto delle procedure di mobilità.

### **Riepilogo delle assunzioni e modalità di reclutamento 2020-2022, personale non dirigente**

Le assunzioni e le modalità di reclutamento sono evidenziate nelle tabelle sopra riportate.

Secondo le modalità già consolidate, per la copertura dei posti si potrà procedere in via preliminare, in quanto non più obbligatorio, tramite mobilità tra enti ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. Tale istituto non va a incidere sulla capacità assunzionale, in quanto considerato "neutro" a tali effetti poiché non comporta aumento di spesa per la Pubblica Amministrazione nel suo complesso.

In caso di esito negativo, prima di procedere con i concorsi, si esperirà la mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del suddetto decreto legislativo.

**Per quanto riguarda ulteriori procedure selettive che si dovessero rendere necessarie nel prossimo futuro e non esplicitamente indicate nel presente documento, si propone, fino a**

**diversa disposizione, di autorizzare, sin d'ora, l'ufficio competente alla sostituzione del personale che venga a cessare nel periodo, in modo da garantire la copertura massima possibile di tutti i posti previsti dal fabbisogno di risorse umane deliberato.**

### **Piano di reclutamento del personale dirigente 2020/2022**

La situazione del personale dirigente dell'Ente ad oggi è la seguente:

- n. 2 posti coperti con dirigenti di ruolo: uno in procinto di transitare per mobilità ad altro ente, l'altro cesserà, per collocamento a riposo, alla fine del 2020/inizio 2021;
- n. 1 posto coperto con dirigenti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000;

Per le due sostituzioni si procederà espletando inizialmente la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, in caso di esito negativo, a mezzo di procedura concorsuale.

**Verifica della compatibilità finanziaria del PTFP**

La nuova previsione di fabbisogno è **contenuta nei limiti di spesa** sopra riportati.  
La previsione del Bilancio è la seguente:

<b>SPESA PER IL PERSONALE BILANCIO 2020</b>						
Componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art.1, comma 557, L. 296/2006, sono le seguenti:						
DESCRIZIONE	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2020 PREVISIONE	ANNO 2021 PREVISIONE	ANNO 2022 PREVISIONE
MACROAGGREGATO 01	4.810.390,40	4.754.230,52	4.695.602,94	4.745.587,00	4.581.290,00	4.581.290,00
MACROAGGREGATO 02 IRAP	271.495,09	267.869,00	258.976,47	279.285,00	278.069,00	278.069,00
Oneri derivanti da espansione da PT a FT				61.292,87	46.627,41	46.627,41
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>				<b>5.086.164,87</b>	<b>4.905.986,41</b>	<b>4.905.986,41</b>
MACROAGGREGATO 03 SPESE DIVERSE	0,00	0,00	22.290,00	29.990,00	29.990,00	29.990,00
<b>A TOTALE SPESE PERSONALE</b>	<b>5.081.885,49</b>	<b>5.022.099,52</b>	<b>4.976.869,41</b>	<b>5.116.154,87</b>	<b>4.935.976,41</b>	<b>4.935.976,41</b>
<b>B TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>-296.667,05</b>	<b>-314.814,32</b>	<b>-322.683,55</b>	<b>-565.230,17</b>	<b>-546.056,36</b>	<b>-542.048,66</b>
<b>C LIMITE SPESA PER IL PERSONALE</b> di cui art. 1, comma 557 e ss. mm. L. 296/2006	<b>4.785.218,44</b>	<b>4.707.285,20</b>	<b>4.654.185,86</b>	<b>4.550.924,70</b>	<b>4.389.920,05</b>	<b>4.393.927,75</b>
media degli anni 2011-2012-2013		4.715.563,17		-164.638,47	-325.643,12	-321.635,41

La tabella di cui sopra riporta anche la spesa massima potenziale derivante dall'espansione del personale assunto a tempo parziale e potenzialmente trasformabile in full-time.

**Verifica del limite derivante dalla capacità assunzionale del PTFP**

Personale del comparto non dirigente

<b>UTILIZZO 2018</b>										
PROFILI	CAT. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE, IVC, IND.FISSE, COMPARTO FISSO	ONERI RIFLESSI	IRAP	IMPORTO ANNUO (Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di assunzione)	ANNO FACOLTA' ASSUNZIONAL E	IMPORTO FACOLTA' ASSUNZIONAL E	UTILIZZO	RESIDUO	NOTE
Funzionario Servizio Tributi	D3	26.623,47	7.207,93	2.262,99	36.094,39	2016	61.280,70	36.094,39	25.186,31	
Istruttore direttivo Ragioneria	D1	23.161,96	6.270,55	1.968,77	31.401,28	2016	25.186,31	31.401,28	-6.214,97	
						2017	12.023,91	6.214,97	5.808,94	
Funzionario Servizio Contabilità del Personale	D3	26.623,47	7.207,93	2.262,99	36.094,39	2017	5.808,94	36.094,39	-30.285,45	
						2018 generico	85.965,11	30.285,45	55.679,66	
Agente Polizia locale	C1	22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02	2018 pl	30.565,02	30.565,02	0,00	
Agente Polizia locale	C1	22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02	2018 pl	30.565,02	30.565,02	0,00	
<b>UTILIZZO 2019</b>										
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2018 generico	55.679,66	28.857,38	26.822,28	
Istruttore direttivo Ragioneria	D1	23.161,96	6.270,55	1.968,77	31.401,28	2018 generico	26.822,28	31.401,28	-4.579,00	
						2019 resti 2018	150.691,98	4.579,00	146.112,98	
Agente Polizia locale	C1	22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02	2019 resti 2018	146.112,98	30.565,02	115.547,96	
Agente Polizia locale	C1	22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02	2019 resti 2018	115.547,96	30.565,02	84.982,94	
Agente Polizia locale	C1	22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02	2019 resti 2018	84.982,94	30.565,02	54.417,92	
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2019 resti 2018	54.417,92	28.857,38	25.560,54	
Ufficiale Polizia locale	D1	24.494,96	6.851,98	2.082,07	33.429,01	2019 resti 2018	25.560,54	33.429,01	-7.868,47	
						2019	201.098,21	7.868,47	193.229,74	
Istruttore direttivo URP	D1	23.161,96	6.270,55	1.968,77	31.401,28	2019	193.229,74	31.401,28	161.828,46	
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2019	161.828,46	28.857,38	132.971,08	
<b>UTILIZZO 2020</b>										
Istruttore direttivo Servizio Finanziario	D1	23.161,96	6.270,55	1.968,77	31.401,28	2019	132.971,08	31.401,28	101.569,80	
Istruttore direttivo Servizio Urbanistica	D1	23.161,96	6.872,76	1.968,77	32.003,49	2019	101.569,80	32.003,49	69.566,31	
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2019	69.566,31	28.857,38	40.708,93	
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2019	40.708,93	28.857,38	11.851,55	
Collaboratore Servizio Urbanistica	B3	19.941,91	5.398,98	1.695,06	27.035,95	2019	11.851,55	27.035,95	-15.184,40	
						2020	340.461,60	15.184,40	325.277,20	
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2020	325.277,20	28.857,38	296.419,82	
Funzionario Servizi Educativi	D3	26.623,47	7.207,93	2.262,99	36.094,39	2020	296.419,82	36.094,39	260.325,43	
Istruttore direttivo Servizio S.U.A.P.	D1	23.161,96	6.872,76	1.968,77	32.003,49	2020	260.325,43	32.003,49	228.321,94	
Agente Polizia locale	C1	22.396,34	6.264,99	1.903,69	30.565,02	2020	228.321,94	30.565,02	197.756,92	
Ufficiale Polizia locale	D1	24.494,96	6.851,98	2.082,07	33.429,01	2020	197.756,92	33.429,01	164.327,91	
Collaboratore Servizio Anagrafe	B3	19.941,91	5.398,98	1.695,06	27.035,95	2020	164.327,91	27.035,95	137.291,96	
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2020	137.291,96	28.857,38	108.434,58	
Istruttore Am.vo	C1	21.285,50	5.762,61	1.809,27	28.857,38	2020	108.434,58	28.857,38	79.577,20	
<b>UTILIZZO 2021</b>										
solo turn-over									0,00	
									0,00	

## Personale dirigente

PROFILI	CAT. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE, IVC, IND.FISSE, COMPARTO FISSO	ONERI RIFLESSI	IRAP	IMPORTO ANNUO <small>(Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di assunzione)</small>	ANNO FACOLTA' ASSUNZIONAL E	IMPORTO FACOLTA' ASSUNZIONAL E	UTILIZZO	RESIDUO	NOTE
<b>UTILIZZO 2018</b>										
	Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	2017	0,00	0,00	0,00	
<b>UTILIZZO 2019</b>										
Dirigente Servizi alla Persona	Dirigenti					2017	0,00	0,00	0,00	
						2018	91.009,67	0,00	91.009,67	
						2019	99.195,57	0,00	99.195,57	
<b>UTILIZZO 2020</b>										
	Dirigenti	67.336,49	18.247,82	5.723,60	91.307,91	2018/2019	190.205,24	91.307,91	98.897,33	
<b>UTILIZZO 2021</b>										
Dirigente Settore Finanziario e AAGG	Dirigenti	80.483,00	22.318,00	6.841,06	109.642,06	2019	98.897,33	109.642,06	-10.744,73	
						2020	108.707,83	10.744,75	97.963,08	

**Personale a tempo determinato**

A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono per le tipologie ivi previste.

Si ricorda altresì l'articolo 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti	Note
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).	Si veda la parte riferita al personale di ruolo
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.	Modifiche introdotte dalla Legge 205/2017 art. 1, commi 200 434, 752, 757 e 764)

**Situazione dell'ente e disponibilità effettive**

Settore	Servizio/Ufficio	2020	2021	2022	Categoria	Descrizione	tempo del tempo indet.	accesso				mobilità interna mansioni superiori	dotazione congrua	Note
								esterno	interno	rp	pv			
SETTORE AFFARI GENERALI - ECONOMICO E FINANZIARIO	demografici	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X							collegate all'introduzione della ANPR - passaggio a civiltà next - fino al 30/06/2020
SETTORE TECNICO	lavori pubblici	X			D1	Istruttore direttivo	X	X						sostituzione Funzionario assunto ai sensi articolo 110 comma 1 con conservazione posto per 3 anni
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI STAFF	urp	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X						sostituzione di collega con diritto alla conservazione del posto
	staff organi	X			C	Istruttore amministrativo	X	X						art. 90 267/2000 full time fino alla scadenza del mandato

**Si autorizzano sin da ora, le sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto, nel rispetto dei limiti sopra evidenziati e delle somme allocate a bilancio.**

**Limite di spesa Articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010**

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE DOPO IL D.L. 90/2014, CONVERTITO IN LEGGE 114/2014. SPESA DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO								
ANNO 2020	CATEGORIA	TIPO SERVIZIO	TOTALE COMPETENZE escluso salario accessorio vedi scheda bilancio di previsione		ONERI RIFLESSI e IRAP	SPESA ANNO 2020	LIMITE SPESA 100% - CONSUNTIVO ANNO 2009	DIFFERENZA A DISPOSIZIONE
	C.1 Istruttore Ind. Staff (FINO A SCADENZA MANDATO)	T.D.	25.421,85	9.361,42		34.783,27		
	B.3 Collaboratore Staff 3 mesi	T.D.	5.282,44	1.962,36		7.244,80		
	B.3 Collaboratore amm.vo 6 mesi	T.D.	10.564,89	3.924,83		14.489,71		
	D.1 Istruttore Direttivo Settore tecnico	T.D.	24.435,29	9.321,12		33.756,41		
						90.274,19	166.990,01	76.715,82

La spesa conseguente rispetta il vincolo dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i., pari al 100% della spesa sostenuta nel 2009.

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022 – SCHEDE DI RIEPILOGO****Tempo indeterminato**

Settore	Servizio/Ufficio	2020	2021	2022	CAT	Descrizione	tempo indet.	accesso esterno		accesso interno	mobilità interna	mansioni superiori	categoria protetta
								c	m				
<b>SERVIZIO AUTONOMO POLIZIA LOCALE</b>	Polizia Locale	X			C	Agente di P.L.	X	X	X				
	Polizia Locale	X			C	Agente di P.L.	X	X	X				
	Polizia Locale	X			C	Agente di P.L.	X	X	X				
	Polizia Locale	X	X		D3/D	Ufficiale P.L.	X	X	X				
<b>SETTORE AFFARI GENERALI - FINANZIARIO</b>	Servizio Ragioneria	X			D1	Istruttore direttivo contabile	X	X	X				
	Servizio Tributi	X			C	Istruttore amministrativo/contabile	X	X	X				
	dirigente		X		dir	Dirigente	X	X	X				
	Servizi Demografici	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X	X				
	Servizi Demografici	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X	X				
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI STAFF</b>	protocollo	X			C	Istruttore amministrativo	X	X	X				
<b>SETTORE TECNICO</b>	assetto del territorio	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X	X				
	ecologia	X			C	Istruttore amministrativo	X	X	X				
	assetto del territorio	X			D	Istruttore direttivo	X	X	X				
	SUAP	X			D3/D	Funzionario/Istruttore direttivo	X	X	X				
<b>SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA</b>	ufficio sport	X			C	Istruttore amministrativo	X	X	X				
	dirigente	X			DIR	Dirigente	X	X	X				
	servizio pubblica istruzione	X			D3/D	Funzionario/Istruttore direttivo	X	X	X				
	centro diurno	X			B1	Esecutore Socio Sanitario	X	X	X				X

**Tempo determinato**

Settore	Servizio/Ufficio	2020	2021	2022	Categoria	Descrizione	tempo det.	tempo indet.	accesso esterno		accesso interno	mobilità interna	mansioni superiori	dotazione congrua
									c	m				
<b>SETTORE AFFARI GENERALI - ECONOMICO E FINANZIARIO</b>	demografici	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X							
<b>SETTORE TECNICO</b>	lavori pubblici				D1	Istruttore direttivo	X	X						
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI STAFF</b>	urp	X			B3	Collaboratore Amministrativo	X	X						
	staff organi	X			C	Istruttore amministrativo	X	X						

Parabiago, 11 novembre 2019

Il Dirigente del Settore  
Economico-Finanziario e AA.GG.  
Dott. Claudio Croce

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e relative norme collegate.

**CONTROLLO DI COMPATIBILITA' FINANZIARIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 19 COMMA 8 DELLA LEGGE 448/2001**

La previsione di fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022, e le sue implicazioni economiche, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 sono state oggetto di verifica da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, il quale ha reso il proprio parere favorevole con nota prot. n. 31701 del 14.11.2019.

Parabiago, 14 novembre 2019