

**DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
SEMPLIFICATO 2020 - 2022
(Enti con Popolazione fino a 2.000 Abitanti)**

**Comune di Casalborgone
Città Metropolitana di Torino**

**ESTRATTO DEL D.U.P.S APPROVATO CON DELIBERAZIONE
DI GIUNTA COMUNALE N. 75 DEL 15/11/2019**

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), si prevede che "a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la

pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che, con il Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, che sono state oggetto di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;

Atteso che:

- il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- a) alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- b) 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.

- il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- a) quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;
- b) qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

- con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- a) analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- b) analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano su un territorio);
- c) analisi predittive sulle cessazioni di personale;

Ritenuto opportuno sulla base delle dimensioni e delle caratteristiche dell'Ente, in questa fase di prima applicazione delle linee guida, effettuare un'analisi sulle cessazioni di personale.

Visto che:

- è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, 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;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;
- il PTFP diventa così lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/17, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP ove la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti (attualmente per gli enti locali con popolazione inferiore a 1.000 abitanti art. 1, comma 562 della legge 296/06 – spesa anno 2008; per gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti art. 1, comma 557, della legge 296/06 – spesa media triennio 2011/2013);
- nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, l'Ente, nell'ambito del PTFP, potrà quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, anche nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la

neutralità finanziaria della rimodulazione valutata con riferimento al predetto vincolo esterno;

-nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (enti sopra 1000 ab), è pari a € 264.265,22 come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Considerato l'art. 14 bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 avente ad oggetto "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 (G.U. 29/03/2019, n. 75) che introduce modificazioni all'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

Atteso che a seguito dell'intervento legislativo di cui sopra attualmente:

- l'art 3, comma 5, del citato d.l. 90/2014 conv. in legge 114/2014 afferma "a decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà' assunzionali riferite al quinquennio precedente".

- l'art 3, comma 5-sexies, del citato d.l. 90/2014 conv. In legge 114/2014 afferma "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità' assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."

Considerato altresì il tenore dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2019 n. 58 che stabilisce "2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità' di cui al comma 1, [anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento in materia di mitigazione rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e gli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145] i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia

definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Considerato altresì che la previsione contenuta nell'ultimo periodo del comma sopra riportato, che prevede un adeguamento del trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 prevista, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018, in ragione della sua collocazione all'interno del predetto comma si ritiene strettamente ricollegata alla sua attuazione attraverso il menzionato decreto;

Considerato che ad ogni modo la disciplina di prossima attuazione stabilisce che a decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia, al momento non determinato, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

Preso atto dunque che l'intera nuova disciplina in materia di assunzioni è applicabile solamente a

decorrere dalla promulgazione del decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, che individuerà le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia (cfr in senso conforme PAR Corte Conti Veneto 113/2019) e che pertanto nelle more dell'adozione del decreto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale in base alle quali i Comuni possono sommare, nella programmazione dei fabbisogni di personale:

- il 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente (relativamente al 2019);
- i resti assunzionali degli ultimi 5 anni, secondo le disposizioni tempo per tempo vigenti;
- le cessazioni programmate nella stessa annualità per il periodo 2019/2021, avendo cura di provvedere alla sostituzione di tale personale solamente a seguito della cessazione effettiva del medesimo;

Considerata la necessità di aggiornare la precedente programmazione a fronte delle intervenute dimissioni di un dipendente di ruolo dell'ente full time, rivestente cat. C.1, avente profilo professionale di istruttore amministrativo contabile, avvenute nel mese di febbraio 2019, con diritto alla conservazione del posto per il periodo di prova ai sensi delle previsioni del CCNL di comparto;

Considerata il termine del periodo di prova del dipendente dimissionario nell'agosto 2019;

Vista e richiamata integralmente la deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 4/9/2019;

Considerato che con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 31/01/2011 di approvazione del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, successivamente modificato con delibere della Giunta comunale n. 9 del 17/02/2014, n. 69 del 10/11/2015, n. 77 del 12/09/2017 e n. 11 del 20/02/2019, tutte esecutive, questo ente provvedeva a definire la nuova macrostruttura del Comune di Casalborgone e le relative funzioni, al fine di conseguire una maggiore funzionalità dei servizi interessati rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nell'ottica del perseguimento dei principi di efficienza, efficacia, economicità, equità ed etica dell'azione amministrativa;

Precisato che con DGC n. 78 del 12/09/2017, avente ad oggetto "INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ALL'INTERNO DEL COMUNE" la macrostruttura dell'ente

veniva strutturata attraverso l'individuazione delle seguenti aree:

Servizio	Denominazione
1	SERVIZIO AMMINISTRATIVO - ANAGRAFE - ELETTORALE E COMMERCIO - FINANZIARIO E TRIBUTI
2	SERVIZIO TECNICO E MANUTENTIVO
3	SERVIZIO VIGILANZA

Atteso che attualmente il servizio vigilanza è gestito attraverso la convenzione ex art. 30 del d.lgs. 267/2000 approvata con DCC n. 9 del 03.05.2018 avente ad oggetto “Scioglimento della Convenzione per il Servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Verolengo (capofila), Casalborgone, San Sebastiano da Po e Torrazza Piemonte, e conseguente approvazione della nuova bozza di Convenzione per il Servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Verolengo (capofila), Cavagnolo, Casalborgone, Monteu da Po, San Sebastiano da Po e Torrazza Piemonte” ed oltre al responsabile di area Dott. Franco Lomater, dipendente del Comune di Verolengo, non ha personale di ruolo del Comune di Casalborgone;

Considerata la dotazione organica adottata con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 23/06/2018:

<i>Descrizione</i>	<i>Categorie</i>			<i>Posti in organico</i>
	B	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	1	7

Considerato che la situazione del personale in servizio alla data della redazione del presente documento è la seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO

(A CONFRONTO CON LA DOTAZIONE ORGANICA DI CUI SOPRA)

CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
A	0	0	---
B.1	0	0	---
B.3	2	1	---
C	4	3*	1C1* 2C2 3C3
D1	1	1	---
D3	0	0	---
TOTALE	7	5*	---

Visto e considerato che, in base al sopracitato personale in servizio, il valore di spesa potenziale annuale per l'Ente relativamente all'anno 2020, incluso il valore del posto oggetto di concorso con deliberazione G.C. 55 del 4/9/2019, è pari ad € 233.905,53 così come determinato nel prospetto allegato alla presente deliberazione al fine di costituirne parte integrante e sostanziale, individuato di seguito quale allegato A,

Considerato altresì che, come desumibile dal medesimo prospetto sopracitato, l'eventuale sostituzione del dipendente dimissionario, con un altro dipendente full-time a tempo indeterminato di categoria C1 comporterà una spesa simile a quella sostenuta per il soggetto dimissionario e permetterà di continuare a rispettare il tetto di spesa massimo relativo alla spesa di personale;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli

atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerato che l'art. 16, comma 1, lettera a-bis), del D.Lgs. 165/01, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "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'art. 6, comma 4";

Dato atto che il Comune di Casalborgone non ha in dotazione organica profili dirigenziali e si è quindi tenuto conto delle dichiarazioni pervenute dai Responsabili dei servizi dell'Ente;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e valutate le proposte pervenute da parte dei Responsabili dei servizi anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati altresì i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con deliberazione della giunta comunale n. 1 del 17.02.2019 ed in seguito validati dal Nucleo di valutazione con verbale 1/2019 del 20.05.2019, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Visto l'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014 che stabilisce "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-

ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. a decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà' assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato.”;

Visto l'art. 1 comma 228 della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, n. 208 che stabilisce “le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale e' innalzata al 100 per cento”;

Considerato il termine di efficacia della previsione di cui all'art. 1 comma 228 della legge 208/2015 sopra riportato e la conseguente nuova applicazione dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i. a partire dall'anno 2019 per il quale è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Richiamato ulteriormente l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014 e s.m.i, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ed

è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Considerata l'analisi delle cessazioni ed assunzioni riportata all'interno del documento individuato quale allegato D alla presente deliberazione al fine di costituirne parte integrante e sostanziale;

Ravvisato altresì che nel triennio 2020/2022, il Comune di Casalborgone ha in previsione un'assunzione a tempo pieno ed indeterminato, di un istruttore amministrativo di cat. C, posizione economica 1, da adibire al servizio amministrativo - anagrafe - elettorale e commercio - finanziario e tributi in possesso, tra le altre cose, di un Diploma di Scuola media Superiore (diploma di maturità) detta anche scuola secondaria di secondo grado e della patente di cat. B.;

LAVORO FLESSIBILE

Ritenuto altresì di prevedere con il presente atto anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs.

n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*;

Considerato che l’art. 22 del d.lgs. 75/2017, come modificato dall’art. 1, comma 11731, lett. f, della legge 145/2018, afferma che, a partire dal 01.07.2019, entra in vigore il divieto di cui all’art. 7, comma 5 bis, del d.lgs. 165/2001, in base al quale è fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006 come desumibile dal menzionato parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 23/2016;

Richiamata l’autorevole pronuncia della Corte dei Conti sez. Autonomie Deliberazione del 05/01/2017, n. 1/SEZAUT/2017/QMIG che stabilisce, tra l’altro, nel suo dispositivo, che *“ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i.,*

l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Richiamata l'autorevole pronuncia della Corte dei Conti sez. Autonomie Deliberazione del 24/07/2018, n. 15/SEZAUT/2018/QMIG che stabilisce, tra l'altro, nel suo dispositivo, "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dal d.l. 28 settembre 2018 n. 109, ed individuato il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ovvero quali spese sostenute per far fronte ad un servizio essenziale come indicato nella relazione del responsabile finanziario, secondo il seguente prospetto:

<i>SPESE LAVORO FLESSIBILE: ANNO 2013 (essendo l'anno 2009 a zero e la media del triennio precedente pari a zero, è stato considerato il primo anno utile in cui sono state sostenute spese strettamente necessarie per far fronte ad un servizio <u>essenziale</u> per l'ente)</i>	
Tipologia	Costo lordo comprensivo di tutti gli oneri ad esclusione degli aumenti contrattuali
Contratto Tempo Determinato	€ 7.477,00
	TOTALE € 7.477,00

Dato pertanto atto che il limite di spesa per contratti di lavoro flessibile è pertanto pari a € 7.477,00 annui da considerarsi contenuto nel limite di spesa derivante dal vincolo esterno di cui all'art. 1,

commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. o art. 1, comma 562, della L. 296/2006 nella somma pari a € 264.265,22;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione elavoro;
- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Considerata la deliberazione della Sezione regionale di controllo dell'Emilia e Romagna n. 268/2013 in merito ai tirocini formativi che afferma che il carattere generale della locuzione “altri rapporti formativi” utilizzata dal legislatore all'art.9 comma 28 del dl n.78 sembra condurre ad un'interpretazione in senso ampio che ricomprende qualunque forma di rapporto con intento formativo che comporti una spesa a carico dell'ente pubblico.

Considerato che relativamente all'annualità 2020 e per tutto il triennio 2020/2022, con riferimento al lavoro flessibile, nel caso di sopravvenute necessità, l'Ente ritiene di confermare la possibilità di ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/04 nonché il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno oltre che istituire eventuali rapporti formativi;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 e che l'Ente al momento occupa meno di 15 dipendenti;

Visto l'art. 6 bis del d.lgs. 165/2001 che afferma “Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonchè gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti

economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale”;

Considerato che nel caso del verificarsi della fattispecie di cui al punto precedente l'Amministrazione procederà a valutare e valutare ogni possibile misura in materia di personale, quale a mero titolo esemplificativo la mobilità interna, la mobilità verso altri enti etc.;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in particolare, tra l'altro, l'art. 29 del quale il presente atto costituisce attuazione;

Considerato l'obbligo di trasmettere il piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6- ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Preso atto altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Considerato che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

Atteso che sono pervenute richieste di concessione di nulla osta alla mobilità da parte di dipendenti dell'ente e che pertanto è intenzione dell'amministrazione valutare le possibili modalità di riorganizzare l'ente anche attraverso tale istituto giuridico iniziando con il pubblicare un avviso esplorativo finalizzato a venire a conoscenza di possibili soggetti interessati a partecipare ad una mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001;

Alla luce di tutto quanto espresso con riferimento al triennio 2020/2022 l'ente ritiene di individuare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 nei seguenti termini:

1. tutto quanto indicato in premessa deve ritenersi parte integrante e sostanziale del piano triennale del fabbisogno 2020/2022;
2. ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
3. la dotazione organica dell'ente per gli anni 2020/2022 è contenuta nelle schede di seguito riportate quali documenti A, B,C, e la capacità assunzionale è indicata nell'allegato D;

4. per il triennio 2020/2022 si prevede di procedere, al termine delle operazioni concorsuali, all'assunzione prevista all'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni approvato con D.G. 55 del 4/09/2019;
5. di prendere atto che il servizio vigilanza è gestito attraverso la convenzione ex art. 30 del d.lgs. 267/2000 approvata con DCC n. 9 del 03.05.2018 avente ad oggetto "Scioglimento della Convenzione per il Servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Verolengo (capofila), Casalborgone, San Sebastiano da Po e Torrazza Piemonte, e conseguente approvazione della nuova bozza di Convenzione per il Servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Verolengo (capofila), Cavagnolo, Casalborgone, Monteu da Po, San Sebastiano da Po e Torrazza Piemonte" ed oltre al responsabile di area Dott. Franco Lomater, dipendente del Comune di Verolengo, non ha personale di ruolo del Comune di Casalborgone;
6. nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022, l'Ente, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile in premessa esplicitati, si riserva la facoltà di procedere ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, inclusa la possibilità di ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/04, subordinate al rispetto dei limiti di spesa in materia individuati nella spesa del 2013 nella somma pari ad € 7.477,00 (al loro degli oneri) e comunque nel limite massimo di spesa per il personale;
7. per il triennio 2020/2022 non è al momento prevista l'attuazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con oneri a carico dell'ente ma che il Comune si riserva di attivare tali tirocini, anche con oneri a proprio carico, a condizione che vengano rispettati i vincoli di spesa in materia di personale attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n.296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28 del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.) nonché tenendo conto delle variazioni che si dovessero verificare in corso d'anno in materiale di personale (es. comandi, part-time, cessazioni, ecc...);
8. di dare atto che l'ente, nel corso del triennio 2020/2022, si riserva la facoltà di pubblicare degli avvisi pubblici esplorativi per l'acquisizione e valutazione di domande di mobilità, ai sensi dell'art. 30 del d. lgs 165/2001, per l'eventuale copertura di posti attualmente ricoperti in dotazione organica;
9. per il triennio 2020/2022 si prevede di attuare un rapporto di lavoro in collegamento con il programma di cooperazione territoriale europea Interreg V Italia-Francia - ALCOTRA 2014-2020 - progetto CO&GO, nei limiti delle risorse ricollegate al progetto medesimo;
10. di dare atto che il presente piano triennale dei fabbisogni:
 - sarà pubblicato in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione

concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

- verrà trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

ALLEGATO A

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

264.265,22

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2020

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZ.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando distacco	Istruttore direttivo (di ruolo)	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09				23.980,09	1
	Istruttore amministrativo (in fase assuntiva)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore amministrativo (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istrutt. Tecnico (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Esecutore tecnico manut. (di ruolo)	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	20.652,45	1

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

Indennità di comparto a carico del bilancio										334,86	
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno											
Personale in comando in entrata											
Personale in convenzione in entrata											
Assunzioni a tempo determinato											
Incarichi ex art. 110 comma 1											
Incarichi ex art. 110 comma 2											
Incarichi ex art. 90											
Segretario Comunale										23.500,00	
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Fondo del trattamento accessorio										9.900,61	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										26.948,11	
Fondo del lavoro straordinario										1.558,00	
Altre spese di personale:											
pasti dipendenti										2.500,00	
diritti di rogito										2.000,00	
costi di formazione										600,00	
assegni nucleo familiare										800,00	
Oneri previdenziali										42.306,34	
Irap										12.706,85	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										233.905,53	

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato)										11.044,00	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										222.861,53	

DETTAGLIO VOCI ESCLUSE

RIMBORSO PASTI DIP	€	833,33
ARRETRATI 2018	€	6.810,67
ROGITO	€	2.000,00
FORMAZIONE	€	600,00
ANF		800,00

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

ALLEGATO B

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

264.265,22

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2021

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZ.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo (di ruolo)	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09				23.980,09	1
	Istruttore amministrativo (in fase assuntiva)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore amministrativo (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istrutt. Tecnico (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Esecutore tecnico manut. (di ruolo)	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	20.652,45	1

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

Indennità di comparto a carico del bilancio										334,86	
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno											
Personale in comando in entrata											
Personale in convenzione in entrata											
Assunzioni a tempo determinato											
Incarichi ex art. 110 comma 1											
Incarichi ex art. 110 comma 2											
Incarichi ex art. 90											
Segretario Comunale										23.500,00	
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Fondo del trattamento accessorio										9.900,61	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										26.948,11	
Fondo del lavoro straordinario										1.558,00	
Altre spese di personale:											
pasti dipendenti										2.500,00	
diritti di rogito										2.000,00	
costi di formazione										600,00	
assegni nucleo familiare										800,00	
Oneri previdenziali										42.306,33	
Irap										12.706,85	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										233.905,53	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato)										11.044,00	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										222.861,53	

DETTAGLIO VOCI ESCLUSE

RIMBORSO PASTI DIP	€	833,33
ARRETRATI 2018	€	6.810,67
ROGITO	€	2.000,00
FORMAZIONE	€	600,00
ANF		800,00

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

ALLEGATO C

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

264.265,22

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2022

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZ.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo (di ruolo)	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09				23.980,09	1
	Istruttore amministrativo (in fase assuntiva)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore amministrativo (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istrutt. Tecnico (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Esecutore tecnico manut. (di ruolo)	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	20.652,45	1

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

Indennità di comparto a carico del bilancio										334,86
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno										
Personale in comando in entrata										
Personale in convenzione in entrata										
Assunzioni a tempo determinato										
Incarichi ex art. 110 comma 1										
Incarichi ex art. 110 comma 2										
Incarichi ex art. 90										
Segretario Comunale										23.500,00
Assunzioni con contratti di somministrazione										
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile										
Fondo del trattamento accessorio										9.900,61
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										26.948,11
Fondo del lavoro straordinario										1.558,00
Altre spese di personale:										
pasti dipendenti										2.500,00
diritti di rogito										2.000,00
costi di formazione										600,00
assegni nucleo familiare										800,00
Oneri previdenziali										42.306,33
Irap										12.706,85
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										233.905,53

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato)										11.044,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										222.861,53

DETTAGLIO VOCI ESCLUSE

RIMBORSO PASTI DIP	€	833,33
ARRETRATI 2018	€	6.810,67
ROGITO	€	2.000,00
FORMAZIONE	€	600,00
ANF		800,00

RICOGNIZIONE CESSAZIONI / ASSUNZIONI E FACOLTA' ASSUNZIONALI					
Anno cessazioni	Profilo professionale	Cat.	Valore tabellare	quota	Importo
2014	Operaio specializzato (P. R.)	B6	€ 19.749,08	100%	€ 19.749,08
2015	Istruttore direttivo contabile (S. S.)	D1	€ 11.465,30	100% (1)	€ 11.465,30
2017	Collaboratore amministrativo (P. T.)	B3	€ 19.749,08	100% (2)	€ 19.749,08
2019	Istruttore amministrativo (P.T.)	C1	€ 22.039,42	100 %	€ 22.039,42
				TOTALE CESSAZIONI	€ 73.002,88
Anno assunzioni	Profilo professionale	Cat.	Valore tabellare	Quota	Importo
2017	Istruttore amministrativo (P. T.)	C1 al 87%	(€ 18.578,70)	100%	(€ 18.578,70)
2018	Istruttore amministrativo (P. T.)	C1 al 100%	(€ 2.883,44)	100% (3)	(€ 2.883,44)
				TOTALE ASSUNZIONI	(€ 21.462,14)
					Importo disponibile
			TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2014/2018		€ 51.540,74

- (1) Art. 3, commi 5 e 5-quater del DL 90/2014 convertito in legge 114/2014 che prevede il 100% della spesa delle cessazioni anno 2014 se il rapporto tra spese di personale e spese correnti è inferiore al 25%;
- (2) Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'art. 16 del D.L. 113/2016 convertito in legge 160/2016 che prevede il 100% delle cessazioni anno 2015 se il rapporto tra spese di personale e spese correnti dell'ultimo triennio è inferiore al 25%
- (3) Art. 1 c. 228, Legge 208/2015; art. 3 comma 5 DL 90/2014 mod. Art. 22 comma 2 DL 50/2017 che prevede per i comuni con popolazione compresa tra i 1000 e 5000 abitanti con spesa per personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio il 100% della spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017