



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 13 ANNO 2019

SEDUTA DEL 30/01/2019 ORE 17:00

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2019-2021 DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **trenta** del mese di **Gennaio** alle ore **17:00** nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano Presenti:

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
ALBERTI PIETRO	X	
BRUNETTI MAURO	X	
BARONIO FABIO	X	
FRANCESCHINI ELENA	X	
SAVOLDI ANTONELLA	X	
	5	0

Essendo legale il numero degli intervenuti **il Sindaco Pietro Alberti** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Assiste il **Segretario Comunale dott.ssa Francesca Travaglino.**



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

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

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 119 della Costituzione della Repubblica, il quale prevede che “i Comuni...hanno autonomia finanziaria di entrata e di spesa, nel rispetto dell'equilibrio dei relativi bilanci, e concorrono ad assicurare l'osservanza dei vincoli economici e finanziari derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea”;

PREMESSO che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 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 e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai suddetti principi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165 costituisce il principale riferimento normativo nella materia, dettando disposizioni in merito alle finalità da perseguire con la programmazione;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali 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;
- a sua volta, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 24/06/2014, n. 90, come convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle 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, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO inoltre che per gli enti locali la materia è disciplinata anche dal c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.lgs. 267/2000) che dispone:

- che “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari” (art. 89 comma 5);



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

- che “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. 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” (art. 91 commi 1 e 2);

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”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173;

CONSIDERATO che, in tale ambito, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 –spesa media triennio 2011/2013, che per il Comune di Flero ammonta ad €. 1.075.681,81;

ACCERTATO CHE:

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata),



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

RILEVATO che 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), ha introdotto dall'1/01/2012 l'obbligo 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;

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere all'eventuale revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

VISTA e richiamata la delibera G.C. n. 54 del 18/04/2018 "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2018/2020" le cui motivazioni si intendono riprese e confermate nel presente provvedimento;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, 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;

DATO ATTO che, anche a seguito di analisi della situazione alla data odierna, permane tale situazione di insussistenza di eccedenze e di personale in soprannumero, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

RITENUTO altresì di prevedere 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");



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, come dettagliato nel documento allegato;

CONSIDERATO 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;

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;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

DATO ATTO che con deliberazione n. 31 del 10/10/2018 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021 e che nel DUP approvato si comprendeva, altresì, la programmazione dell'Ente in materia di fabbisogno personale e facendo riferimento ai documenti di programmazione 2018-2020, con riserva di aggiornarli in fase di predisposizione dello schema di nota di aggiornamento al DUP che dovrà essere presentata al Consiglio comunale unitamente allo schema di bilancio di previsione 2019-2021;

VERIFICATA la competenza della Giunta Comunale all'assunzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (come confermato da Consiglio di Stato, Sez. V, Sentenza del 2 marzo 2010, n. 1208);

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali 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";

VISTO l'allegato parere favorevole espresso dall'organo di revisione prot. n. 1371 del 30/01/2019;

VISTI:

- il Testo unico degli enti locali;
- il vigente Statuto comunale;
- gli allegati pareri espressi ai sensi dell'art. 49 - comma 1 - del T.U.EE.LL.;

Con voti palesi, unanimi e favorevoli,



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa indicate, la ricognizione del personale dando atto dell'inesistenza di eccedenza di personale;
- 2) **DI APPROVARE** l'allegato Piano triennale 2019/2021 del fabbisogno di personale, contenente le previsioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato e la dotazione organica (intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno) pari a € 1.075.681,81 e la consistenza dei dipendenti in servizio con la dotazione organica/organigramma.
- 3) **DI DARE ATTO** che la presente programmazione integra ed aggiorna le previsioni del DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2019-2021 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 31 del 10/10/2018 e che tale integrazione sarà sottoposta all'approvazione consiliare in fase di approvazione della nota di aggiornamento al DUP che dovrà essere presentata al Consiglio comunale unitamente allo schema di bilancio di previsione 2019-2021.
- 4) **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) e che il presente atto non comporta assunzione di alcun onere a carico del bilancio comunale in quanto gli impegni di spesa relativi saranno assunti con determinazioni dirigenziali e sostenuti con i fondi stanziati sui diversi capitoli e missioni del bilancio comunale.
- 5) **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni 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..
- 6) **DI DEMANDARE** al Servizio Risorse Umane ed Organizzazione l'adozione degli atti conseguenti l'esecuzione del presente provvedimento.
- 7) **DI DISPORRE** che copia della presente deliberazione sia trasmessa:
 - alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali, a titolo di d'informazione preventiva.
 - all'organo di revisione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 448/2001, richiamato in premessa.
 - al dipartimento per la Funzione Pubblica.
- 8) **DI DARE** comunicazione ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U.EE.LL.;



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

-
- 9) **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – quarto comma del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza, con successiva e separata unanime votazione favorevole e palese.

Letto, confermato e sottoscritto :

IL PRESIDENTE
Pietro Alberti

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82

SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Francesca Travaglino

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA *(art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)*

Proposta di delibera di Giunta n. 16 avente per oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2019-2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il sottoscritto, responsabile di servizio esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, precisando che sono state osservate le procedure preliminari di legge e dei regolamenti.

Flero, 30/01/2019

Il Responsabile Area Segreteria e Affari

CRISTIANA MANENTI / INFOCERT SPA



COMUNE DI FLERO
PROVINCIA DI BRESCIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N. 16 AVENTE PER OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2019-2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

per quanto attiene la regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000 il Responsabile dei Servizi Finanziari **esprime parere favorevole.**

Flero, 30/01/2019

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
Monia Stevanin / INFOCERT SPA

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 13 DEL 30/01/2019.

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

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, dichiara che l'allegata Deliberazione di Giunta Comunale viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio On line del comune di Flero e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni consecutivi. Diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.

Flero, 06/02/2019

Il Segretario Comunale
Francesca Travaglio / INFOCERT SPA

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82



COMUNE DI FLERO

PIANO TRIENNALE 2019/2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1) QUADRO NORMATIVO

1.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 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 e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai suddetti principi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

Il principale riferimento normativo nella materia è l'art. 6 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 11 del D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80, dall'art. 35 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dall'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che dispone fra l'altro quanto segue:

- 1) le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le seguenti finalità:
 - a. accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
 - b. razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
 - c. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- 2) gli obiettivi di cui al punto precedente sono perseguiti adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- 3) 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 (al momento non ancora emanate);
- 4) qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 (eccedenze di personale e mobilità collettiva). 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 (assunzioni obbligatorie).

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;

- 5) In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (al momento non ancora emanate), nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- 6) il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina degli ordinamenti delle pubbliche amministrazioni. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- 7) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

L'art. 33 dello stesso D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 50, comma 1, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, sostituito dall'art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183, dispone fra l'altro che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale dell'eventuale esistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali 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.

A sua volta, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 24/06/2014, n. 90, come convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle 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 (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.

1.2 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI

Per gli enti locali la materia è disciplinata anche dal c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.lgs. 267/2000) che dispone:

- che “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari” (art. 89 comma 5);
- che “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. 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" (art. 91 commi 1 e 2).

1.3 LE NUOVE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Con il Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173 in applicazione dell'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017.

Le linee guida citate dispongono che il piano triennale dei fabbisogni:

- sia coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- debba svilupparsi in prospettiva triennale e sia adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001; 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;
- sia orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Le stesse dispongono che, per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

2 LA VERIFICA DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

2.1 INESISTENZA DI CAUSE CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONE

Ai fini della predisposizione del programma triennale del fabbisogno, occorre preliminarmente verificare se, con riferimento al triennio 2019-2021, l'ente incorra in qualche causa che, ai sensi della vigente normativa, comportano il divieto di assunzione di personale.

L'analisi delle casistiche contemplate nei provvedimenti che riguardano tale materia porta ai seguenti esiti:

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI FLERO
Piano triennale dei fabbisogni del personale.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 2 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituiti dall'art. 4, comma 1, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Con il presente provvedimento si provvede all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021. Il piano 2018-2020 è stato approvato con delibera G.C. n. 54/2018 recepita nel D.U.P. approvato con delibera C.C. n. 31/2018

Eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 3 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Nel presente provvedimento è indicata la consistenza della dotazione organica ed è verificata la necessità di una sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in applicazione delle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 4, comma 3 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
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, comma 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183).	Con la presente delibera si verifica l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà.
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2017	In caso di mancato conseguimento del saldo, è disposto 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 nel 2018) (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015).	Il Comune ha conseguito un saldo positivo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2017, come risulta dal rendiconto approvato con delibera C.C. n. 14 del 15/05/2018. In sede di approvazione del rendiconto 2018, si procederà alla verifica della circostanza che il comune abbia conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali anche nel 2018. Analogamente si provvederà per gli anni successivi.
Invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali	Divieto per gli enti che non provvedono all'invio di 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. Divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione.	Il Comune ha provveduto all'invio entro il 31 marzo 2018 della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2017). Analoga verifica sarà effettuata nel 2019 e 2020 per il rispetto del termine per l'invio della certificazione.

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI FLERO
Adozione 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. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 come richiamato dall'art. 48 comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.	Con propria deliberazione n. 29 del 22/02/2017 è stato approvato il piano di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006 (piano azioni positive).
Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”	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	Con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 18/04/2018, si è approvato il

	comunque denominati” (quinto comma dell’art. 10 del d.lgs. 150/2009).	Piano degli obiettivi (PDO) per l’anno 2018.
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale 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. (art. 1, comma 557 e 557 -ter, della L.296/2006)	Il Comune ha rispettato e rispetta nel presente documento programmatico l’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI FLERO
Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti). (art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 24/06/2016, n. 113, come convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160)	Il Comune ha provveduto ad approvare il Bilancio di previsione 2018-2020 con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 11/04/2018, il rendiconto 2017 con deliberazione C.C. n. . n. 14 del 15/05/2018. e il Bilancio consolidato con delibera C.C. n. 30 del 10/10/2018 ed a trasmettere i suddetti documenti alla Banca Dati delle amministrazioni pubbliche. Analoghe verifiche saranno effettuate per i prossimi anni.
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell’art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti) (art. 1, comma 508, della L. 11/12/2016, n. 232)	L’ente effettuerà, nei tempi e modi stabiliti, le richieste comunicazioni.
Mancata certificazione di un credito	Divieto di assunzione di personale per la durata dell’inadempimento (art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008).	L’ente non ha violato le disposizioni in relazione al mancato rispetto dell’obbligo di certificare, su istanza del creditore, le somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Gli enti in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto devono sottoporre le assunzioni di personale al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno, (art. 243, comma 1, del D.lgs. 267/2000).	Questo Comune non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto

Non sussistendo (come sopra esaurientemente motivato), cause che, ai sensi della vigente normativa, comportino il divieto (in astratto) di assunzione di personale, si può procedere con l'analisi dei fabbisogni di personale, che non può prescindere dall'attento esame del complesso (se non intricato) quadro normativo di riferimento:

- a) a livello di contenimento generale della spesa di personale (obbligo di riduzione della spesa di personale)
- b) in relazione alla possibilità di sostituire il personale cessato dal servizio (c.d. turnover).

2.2 IL CONTENIMENTO GENERALE DELLA SPESA DI PERSONALE

Come avanti richiamato, l'art. 1, commi 557 e 557 quater, della Legge 296/06 "finanziaria 2007" (nel testo ad oggi vigente) prevede che "gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione della spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali" e che, "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Si rileva che il calcolo delle spese di personale è effettuato tenendo in considerazione (quando esistenti) le seguenti componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto anche conto degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13:

- 1) retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- 2) spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- 3) oneri per il nucleo familiare;
- 4) oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- 5) Irap;
- 6) spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel (uffici di supporto agli organi di direzione politica);
- 7) spesa per il segretario comunale (incluso per questo ente nelle voci indicate al punto 2) ed eventuali compensi corrisposti dal Comune richiedente il servizio c.d. "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito;
- 8) eventuali spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione (lavoro interinale) o altre forme di rapporto di lavoro flessibile (quali i vouchers INPS);
- 9) eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- 10) eventuali compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel (incarichi a contratto);
- 11) eventuali spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- 12) eventuali spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- 13) eventuali spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- 14) eventuali oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- 15) eventuali somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;

Il calcolo delle spese di personale è effettuato escludendo (quando esistenti) le seguenti componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto conto degli indirizzi contenuti della delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13 e di quelli sotto indicati:

- 1) oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- 2) spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- 3) incentivi per la progettazione;
- 4) incentivi per il recupero ICI;
- 5) diritti di rogito;
- 6) spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- 7) eventuali spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- 8) eventuale spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- 9) eventuali spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- 10) eventuali spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- 11) eventuali spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI FLERO

Come sotto indicato, il Comune ha rispettato nel 2017 (e negli anni precedenti) il vincolo della spesa media 2011-2013; i dati di bilancio 2018-2020 e quelle dello schema di bilancio 2019-2021 (nonché le previsioni del presente piano) sono compatibili con il rispetto del limite anche per gli anni 2019, 2020 e 2021; l'ente può pertanto effettuare assunzioni, nel rispetto delle limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente, e in particolare della necessità di ridurre la spesa rispetto alla citata media 2011-2013.

Infatti l'andamento della spesa di personale (aggregata secondo le regole previste per tale limite, come sopra indicato), è il seguente:

anno 2011: € 1.076.822,74 (dato definitivo)

anno 2012: € 1.075.861,10 (dato definitivo)

anno 2013: € 1.074.361,60 (dato definitivo)

MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013: € 1.075.681,81 (limite di spesa dal 2014)

2.3 LA POSSIBILITÀ DI SOSTITUIRE IL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (C.D. TURNOVER)

Per quanto riguarda il presente piano 2019-2021 vige l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 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;

Per il triennio 2019/2020/2021 è prevista n. 1 cessazione per collocamento a riposo di un dipendente cat. B4 tempo pieno e indeterminato (anno 2019).

2.4 I RESTI ASSUNZIONALI

L'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015).

La Deliberazione n. 25/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei conti ha stabilito i seguenti principi:

- “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”.*

L'Ente può beneficiare dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016/2017/2018, come da risultanze di cui alla propria precedente deliberazione n. 54 del 18.04.2018 di approvazione Piano fabbisogno del personale triennio 2018/2020, pari ad €. 5.356,76 somme di cui ad oggi l'ente non ritiene di utilizzare.

Anno 2019

- quota relativa al triennio 2016/2018 (personale cessato nel 2015) ammonta ad euro 17.945,01
- quota relativa alle cessazioni intervenute nell'anno 2016: euro 32.954,64 x 75% = euro 24.715,98
- totale disponibile €. 42.960,49
- assunzione Operaio specializzato B1 nell'anno 2017: - euro 25.796,51
- totale disponibile €. 16.864,48
- quota relativa alle cessazioni intervenute nell'anno 2017: euro 27.917,79 x 75% = euro 20.938,34
- totale disponibile €. 37.802,82
- Assunzione Istruttore direttivo D1 nell'anno 2018; euro 32.446,06
- Resto disponibile €. 5.356,76
- quota relativa alle cessazioni intervenute nell'anno 2018: euro 0
- **Resto disponibile €. 5.356,76**

Anno 2020

- Quota relativa alle cessazioni previste nell'anno 2019: 19.343,33 €
- **Capacità assunzionale €. 24.700,09**

Anno 2021

- quota relativa alle cessazioni previste nell'anno 2020:
- **Capacità assunzionale € 24.700,09: 100% spese cessazioni anno 2020**

2.5 LE PROCEDURE DI MOBILITA' E LA C.D. NEUTRALITA' FINANZIARIA

Il vigente ordinamento prevede diverse procedure di mobilità:

2.5.1 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER IL PERSONALE IN DISPONIBILITÀ

Ai sensi dell'articolo 34-bis del D.lgs. 165/2001, prima di procedere con i concorsi, le amministrazioni sono tenute a comunicare ai soggetti ai servizi per il lavoro (in Lombardia presso l'ufficio regionale competente) e il Dipartimento della Funzione Pubblica, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. La mancata comunicazione, comporta la nullità dell'assunzione eventualmente effettuata.

2.5.2 MOBILITÀ "VOLONTARIA" PROPEDEUTICA AI CONCORSI

Ai sensi dell'articolo 30, comma 1 e comma 2-bis, del D.lgs 165/2001:

“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.”

Tale facoltà (che richiede l'assenso delle tre parti interessate: dipendente, amministrazione di provenienza e amministrazione di destinazione) diviene un obbligo ai sensi del comma 2 bis, che dispone:

“Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”.

2.5.3 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER RIORGANIZZAZIONE DEGLI ENTI

Tale tipologia è disciplinata dall'articolo 30, comma 2, del D.lgs 165/2001:

“Nell’ambito dei rapporti di lavoro di cui all’articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all’interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell’articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l’esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all’articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un’altra sede”.

Questo tipo di mobilità è da connettere direttamente alle esigenze di programmazione e non è finalizzata all’acquisizione di personale, quanto piuttosto alla razionalizzazione della distribuzione del personale in una stessa amministrazione o tra più amministrazioni.

2.5.4. LA NEUTRALITA’ FINANZIARIA DELLA MOBILITA’

Il principio della c.d. “neutralità finanziaria” dei trasferimenti per mobilità, elaborato dalla giurisprudenza contabile, (in particolare, con la pronuncia n.59/CONTR/2010, delle Sezioni riunite in sede di controllo) prevede che, la mobilità, se effettuata tra enti soggetti a restrizioni delle assunzioni, è considerata finanziariamente “neutra” e non consuma le risorse per le assunzioni. D’altra parte, in maniera speculare, ai sensi dell’articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012 “le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell’applicazione della disposizione di cui all’articolo 2, comma 11, lettera a), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”.

In forza di tale principio le assunzioni che derivino da mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un’unità di personale tra due distinti enti e la suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell’ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell’anno precedente (così come, al contrario, se il Comune autorizza la mobilità di un proprio dipendente verso un ente soggetto anch’esso a limiti assunzionali, non potrà conteggiare la cessione per mobilità quale risparmio di spesa o contingente di cessazioni, utile per procedere ad assunzioni dall’esterno, ferma restando la possibilità di coprire la sopravvenuta vacanza organica con mobilità in entrata da altra p.a. soggetta a limitazioni alle assunzioni);

2.6 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (FLESSIBILI)

L’art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 modificato dalla legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, dall’art. 4, comma 102, lett. a) e b), L. 12 novembre 2011, n. 183, dall’art. 4-ter, comma 12, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 aprile 2012, n. 44, dall’art. 9, comma 12, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dall’art. 9, comma 8, D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124, dall’art. 6, comma 3, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 e, successivamente, dagli artt. 3, comma 9, lett. b), e 11, comma 4-bis, D.L. 24

giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, dall'art. 16, comma 1-quater del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 (mentre per gli enti non in regola la limitazione è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009).

Non si calcola nel tetto della spesa del personale flessibile quella connessa alle assunzioni disciplinate dall'articolo 110, comma 1, del D.lgs 267/2000.

Il Comune di FLERO, come indicato al punto 2.2. è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, per cui la spesa prevista per il lavoro flessibile non deve superare, in ciascun esercizio, € 52.697,00 (spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009).

3 LE PREVISIONI DEL PIANO

3.1 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.075.681,81 (media spesa per il personale triennio 2011-2013 al netto degli aumenti contrattuali); la consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 1/1/2019 (secondo i dati attualmente disponibili e con applicazione dei criteri previsti ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006 e degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13) è pari a:

	2019	2020	2021
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	1.023.809,16	1.015.929,63	1.015.113,30
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	1.075.681,81		

Pertanto i margini assunzionali riferiti al 2019, per quanto concerne la spesa complessiva del personale, ammontano complessivamente a € 51.872,65.

Per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e delle stringenti esigenze di bilancio, si prevedono le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

ANNO 2019

L'Ente intende avviare una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001 e s.m.i per la figura di Istruttore Amministrativo Categoria C tempo pieno Area Economico Finanziaria (a seguito di cessione di contratto presso il Comune di Gardone Val Trompia formalizzata con delibera n. 31 del 05/03/2018)

Nel caso di eventuali cessazioni per pensionamento o altra causa e/o cessioni di contratti di ulteriori dipendenti, l'Amministrazione potrà integrare il presente provvedimento, previa valutazione della situazione finanziaria dell'ente, della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e dell'opportunità di eventuali provvedimenti di riorganizzazione della struttura.

ANNO 2020

Assunzioni nei limiti delle cessazioni che si verificassero nel corso 2020, previa valutazione della situazione finanziaria dell'ente, della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e dell'opportunità di eventuali provvedimenti di riorganizzazione della struttura.

ANNO 2021

Assunzioni nei limiti delle cessazioni che si verificassero nel corso 2021, previa valutazione della situazione finanziaria dell'ente, della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e dell'opportunità di eventuali provvedimenti di riorganizzazione della struttura

3.2 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per quanto concerne le assunzioni di personale **a tempo determinato** (sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa e del limite calcolato al punto 2.6 per cui la spesa prevista per il lavoro flessibile non deve superare, in ciascun esercizio, € 52.697,00 (spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009).

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO AL 31.12.2018

Il personale a tempo indeterminato al 31/12/2018 risulta assestato a quota n. 25 dipendenti.

La dotazione organica del Comune di Flero con decorrenza 1 gennaio 2019 presenta la seguente situazione:

AREA TECNICO PROGETTUALE			
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
1	D2	1	0
1	C5	1	0
1	C1	0	1
1	B4	0	1
1	B1	1	0
5			
AREA POLIZIA LOCALE			
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
1	D	1	0
1	C4	1	0
1	C3	1	0
1	C2	1	0
4			
AREA ECONOMICO - CONTABILE			
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
1	D	1	0
1	C5	1	
2			
AREA SOCIO-ASSISTENZIALE			
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
1	D	1	0
1	D2	0	1
1	B6	1	0
2	C3	2	0
1	B3	0	1
2	A4	0	2
8			
AREA AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI			
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
1	D4	1	0
1	D2	1	0
1	B5	1	0
1	B4 – collocamento per riposo nell'anno 2019	1	0
2	B3	2	0
6			
25	TOTALE		

DOTAZIONE ORGANICA AL 01/01/2019

AREA TECNICO PROGETTUALE		
UNITA'	CATEG.	
1	D2	Istruttore Direttivo – Posizione Organizzativa
1	C5	Istruttore amministrativo
1	C1	Istruttore amministrativo – Part-time 18 h
1	B4	Esecutore tecnico - Part-time 24 h
1	B1	Operaio
5		
AREA POLIZIA LOCALE		
UNITA'	CATEG.	
1	D	Istruttore Direttivo – Posizione Organizzativa
1	C4	Istruttore amministrativo
1	C3	Istruttore amministrativo
1	C2	Istruttore amministrativo
4		
AREA ECONOMICO - CONTABILE		
UNITA'	CATEG.	
1	D	Istruttore Direttivo – Posizione Organizzativa
1	C5	Istruttore amministrativo
2		
AREA SOCIO-ASSISTENZIALE		
UNITA'	CATEG.	
1	D	Istruttore Direttivo – Posizione Organizzativa
1	D2	Istruttore Direttivo – Assistente Sociale - Part-time 30 h
1	B6	Esecutore Amministrativo
2	C3	Insegnante
1	B3	Esecutore Scolastico
2	A4	Esecutore Scolastico
8		
AREA AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI		
UNITA'	CATEG.	
1	D4	Istruttore Direttivo – Posizione Organizzativa
1	D2	Istruttore Direttivo
1	B5	Esecutore amministrativo - Part-time
1	B4 - collocamento per riposo nell'anno 2019	Esecutore amministrativo (collocamento a
2	B3	Esecutore amministrativo - Part-time
6		
25	TOTALE	

CATEGORIA	N. DIPENDENTI A TEMPO PIENO	N. DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	POSTI RICOPERTI
A4	-	2	2
B1	-	1	1
B3	2	1	3
B4	1 - Collocamento per riposo nell'anno 2019	1	2
B5	1	-	1
B6	1	-	1
C1	-	1	2
C2	1	-	1
C3	3	-	3
C4	1	-	1
C5	2	-	2
D1	1	-	1
D2	4	1	5
D4	1	-	1
TOTALE	18	7	25

COMUNE DI FLERO (PROVINCIA DI BRESCIA)

Verbale n. 01 del 30 gennaio 2019

Oggetto: Parere del Revisore dei Conti alla proposta di deliberazione della Giunta comunale di approvazione del piano triennale 2019/2021 del fabbisogno di personale.

Atteso che l'organo di revisore contabile accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di contenimento della spesa ex art.1 co.557 della legge 296/06 con riferimento al triennio 2011/2013 per quanto riguarda i limiti di spesa;

Premesso che in data 28 gennaio 2019, l'ente ha fornito lo schema di delibera di cui all'oggetto, nonché il piano triennale e il calcolo per il limite di spesa del personale dal quale si evince il rispetto del contenimento;

Richiamato :

il Decreto Legislativo n. 165/2001;

la Legge n.296 del 27.12.2006 comma 557 e segg;

l'art. 3 della Legge 114/2014;

il D.L. 78/2010 art.9 comma 8;

il Decreto 08/05/2018 con il quale si definiscono le "Linee di indirizzo per la predisposizione del piano dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"

Dato atto che al fine della fattibilità della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 il comune di Flero:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale per il triennio 2019/2021;
- ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- ha rispettato il vincolo del contenimento della spesa di personale rispetto alla spesa relativa al triennio 2011/2013;
- ha rispettato il patto di stabilità nell'anno 2015;
- ha rispettato l'obbligo di pareggio di bilancio per gli anni 2016 e 2017;
- ha inviato nei termini le certificazioni attestanti i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali;

- ha rispettato il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- non si trova in uno stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

- ha provveduto all'adozione del piano delle performance;

e quindi non sussistono cause che comportano il divieto di assunzione;

Verificato il rispetto dei presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni;

Visti i relativi pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art.49 comma 1 D.Lgs 267/00;

il revisore ha esaminato lo schema di delibera di cui all'oggetto ed analizzato la documentazione di supporto;

Constatato che:

l'ente a seguito della cessione di contratto presso il comune di Gardone Val Trompia del 2018, al fine di sopperire alla mancanza di personale, intende attivare per l'anno 2019 la procedura di mobilità di cui all'art.30 D.Lgs 165/01;

Attesta

che il contenimento della spesa del personale, così come disposto dall'art.1 comma 557 e 557 quater della legge 296/06 "finanziaria 2007", è stato rispettato per gli anni 2016,2017 e 2018;

Esprime

ai sensi dell'art.239 comma 1 lett. Del D.lgs 267/00 parere favorevole all'adozione della delibera relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019/2021.

Pizzighettone, 30 gennaio 2019

Il revisore dei conti

Maria Carla D'ossa Bianchi

