



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Infatti, gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turnover; ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali e un notevole incremento dell'età media del personale.

Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale secondo le ultime novità intervenute in materia dettate dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017:

- art. 6, comma 2: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.”;*
- art. 6, comma 3: *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;*
- art. 6, comma 4, *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 dei propri ordinamenti;*
- l'art. 33 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione*

finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- art. 35, comma 4, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento;

Il D.Lgs. n. 75/2017 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 7 giugno 2017, n. 130, ha introdotto alcune importanti novità in materia di dotazione organica e piano delle assunzioni.

In particolare, l'art. 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale” del TUP, subordinava la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale all'adozione delle linee di indirizzo sulla base di decreti di natura non regolamentare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter citato sono state adottate con il Decreto 8 maggio 2018 e divenute efficaci con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Tenuto conto di quanto in precedenza precisato e vista la stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente piano, si rende opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI.

| ADEMPIMENTO | SANZIONE | RIFERIMENTI |
|--|---|--|
| Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica | Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001) | - art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006; |
| Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero | Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001). | - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4. |
| Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2016 | La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e), dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di | Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016. Per la cessazione dell'applicabilità delle disposizioni di cui al presente comma vedi l'art. 1, comma 463, L. 11 dicembre 2016, n. 232 |

| | | |
|---|--|--|
| | inadempienza (quindi nel 2017). | |
| Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017 | La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza. | - art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 172. Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione). |
| Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018) | Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato | - art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. |
| Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali | Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018). | - art. 1. c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. |
| Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne | La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato). | Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006 |
| Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG. | La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009). | - art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000. |
| Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 | Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006). | - art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/20163; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014 |
| Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per | Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). | Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016. |

| | | |
|--|---|---|
| l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) | | |
| 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 tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). | - Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017 |
| Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA | Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento | Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 |

3. CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE.

3.1. Il principio di contenimento della spesa.

Gli enti locali sono chiamati - fin dal 2007 - al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato, impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto delle indicazioni contenute nel comma 557. Il comma 557-quater prescrive che detti 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”*, cioè con riferimento al triennio 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati di seguito.

3.2. Facoltà assunzionale nei Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore all'art. 263, comma 2, TUEL

Con riferimento alla periodica *Determinazione delle medie nazionali per classi demografiche delle risorse di parte corrente e della consistenza delle dotazioni organiche* di cui all'art. 263 del TUEL, il Comune di Cinto Caomaggiore ha un rapporto dipendenti/popolazione della città, per l'anno 2017, inferiore al rapporto di 1/158 previsto dal DM 10.04.2017 "*Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019*", pubblicato nella GU Serie Generale n. 94 del 22.04.2017. Tale rapporto si attesta a 1/295, ed è pertanto di molto inferiore al valore 1/150 fissato, per il triennio 2017-2019 per i Comuni della fascia demografica 3.000-4.999 con decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017.

Per quanto riguarda la capacità assunzionale, dal 2019 vi è la possibilità di sostituire il 100% dei cessati dell'anno precedente oltre ai resti non utilizzati del triennio antecedente l'anno di riferimento.

In ogni caso, il limite per le spese destinate al personale è costituito dalla spesa racchiusa entro il valore medio del triennio 2011-2013 (**€. 482.532,41**) ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater della Legge n. 296/2006.

4. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...*".

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 ha prescritto che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

In pendenza dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, è rimasto vincolante, a pena di nullità, il limite suindicato (Corte dei Conti Liguria, deliberazione n. 83/2018/PAR).

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto definitivamente in data 21.05.2018, ha introdotto la possibilità di derogare a detto vincolo numerico. In base al comma 4 dell'art. 50, le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) *attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
- b) *particolari necessità di enti di nuova istituzione;*
- c) *introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
- d) *stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*
- e) *stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;*
- f) *personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) *realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) *proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.*

Ovviamente, però, rimarrà fermo anche in questi casi il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, fissato in **€. 33.974,56**.

| VINCOLI | RIFERIMENTI |
|--|---|
| Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale | - comma 557-e ss., legge n. 296/2006; |
| Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) | - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento della Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sez. Autonomie, delibera n. 13/2015. |
| Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali. | - art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del D.Lgs. n. 90 del 26.06.2014, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114. |

In base all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali, certificate dai Responsabili di servizio interessati.

5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

5.1. L'organizzazione

La struttura del Comune di Cinto Caomaggiore come prevista dal presente provvedimento è articolata come segue:



La rappresentazione grafica della struttura è la seguente:



La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

5.2. Il personale a tempo indeterminato

Si riporta, nel prospetto seguente, l'andamento dell'organico dell'Ente degli ultimi 5 anni con riferimento al 31.12:

| Personale in servizio (al 31.12) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Personale di ruolo | 12 | 12 | 12 | 11 | 9 |
| Personale non di ruolo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Totale | 12 | 12 | 12 | 11 | 10 |

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2019 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

5.3. La dotazione organica.

La dotazione organica del Comune di Cinto Caomaggiore presentava la seguente situazione alla data di approvazione dell'ultimo documento dell'Amministrazione adottato sulla base della legislazione previgente (Deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 5.12.2017):

| Categoria d'accesso | Profilo | Contingente | Coperti | Vacanti |
|----------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|----------------|
| D | Amministrativo contabile | 2 | 2 | 0 |
| D | Tecnico manutentivo | 2 | 1 | 1 |
| D | Socio culturale | 1 | 1 | 0 |
| D | Assistente sociale | 1 | 0 | 1 |
| D | Staff del sindaco | 1 | 0 | 1 |
| Totale D | | 7 | 4 | 3 |
| C | Tecnico manutentivo | 1 | 1 | 0 |
| C | Amministrativo | 2 | 2 | 0 |
| C | Amministrativo contabile | 3 | 2 | 1 |
| C | Vigilanza | 1 | 1 | 0 |
| Totale C | | 7 | 6 | 1 |
| B1 | Esecutori Amministrativi | 1 | 0 | 1 |
| B1 | Tecnico man. – Op. Profess. | 1 | 1 | 0 |
| Totale B | | 2 | 1 | 1 |
| Totale complessivo | | 16 | 11 | 5 |

Per quanto riguarda la valutazione dei **profili professionali**, sono confermati tutti quelli già presenti presso l'ente e già codificati.

Le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del TUIPI, citate in premessa, ricordano che l'art. 6 del medesimo decreto, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, cioè di quello che tradizionalmente veniva considerato il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo

la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Le linee di indirizzo precisano che, nel presente piano, la dotazione organica va espressa in termini finanziari.

In ogni caso, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (media triennio 2011-2013: €. 482.532,41).

Le linee di indirizzo si addentrano in puntuali indicazioni su come devono essere calcolate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, che devono comprendere le spese relative a:

| | |
|--|----------|
| Personale in servizio a tempo indeterminato a tempo pieno | + |
| Personale in servizio a tempo indeterminato a tempo parziale | + |
| Quota relativa a possibili espansioni da tempo parziale a tempo pieno (personale in origine assunto a tempo pieno) | + |
| Personale in comando in entrata | + |
| Quota relativa a possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti | + |
| Risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato anno precedente | - |
| Lavoro flessibile (nei limiti dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010) | + |
| Facoltà assunzionali a legislazione vigente | + |
| Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (anche se escluse dalle limitazioni) | + |
| Assunzioni per mobilità | + |
| Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (comando, distacco, fuori ruolo, ecc.) | + |
| Valore della dotazione organica | = |

Tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente piano, la dotazione aggiornata rispetto alla situazione attuale risulta la seguente:

| Categoria d'accesso | Profilo | Totali aggiornati | Coperti | PTFP 2019/2021 |
|---------------------------|-----------------------------|-------------------|----------|----------------|
| D | Tecnico manutentivo | 2 | 1 | 1 |
| D | Amministrativo contabile | 2 | 1 | 1 |
| D | Socio culturale | 1 | 1 | 0 |
| D | Assistente sociale | 1 | 0 | 1 |
| Totale D | | 6 | 3 | 3 |
| C | Tecnico manutentivo | 1 | 1 | 0 |
| C | Amministrativo | 2 | 1 | 1 |
| C | Amministrativo contabile | 2 | 2 | 0 |
| C | Vigilanza | 1 | 1 | 0 |
| Totale C | | 6 | 5 | 1 |
| B1 | Tecnico man. - Op. Profess. | 1 | 1 | 0 |
| Totale B | | 1 | 1 | 0 |
| Totale complessivo | | 13 | 9 | 3 |

Il valore della dotazione organica aggiornata è pari ad €. **428.208,92** incluso il personale in part-time, che è stato calcolato nell'importo di spesa corrispondente al tempo pieno.

5.4. Le assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2018-2020 ancora da realizzare

La pianificazione del fabbisogno di personale 2018-2020 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 5.12.2017. Tale programmazione prevedeva nel 2018 l'assunzione in categoria D di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo contabile e il passaggio a tempo pieno di un istruttore amministrativo contabile categoria C. Entrambe le procedure sono state completate.

5.5. Assunzioni obbligatorie.

Dato che il Comune di Cinto Caomaggiore ha un numero di dipendenti inferiore a 15, per esso non è prevista la quota obbligatoria di assunzione di lavoratori con disabilità.

5.6. Art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 – Eccedenze di personale.

In relazione alla ricognizione delle eccedenze di personale prevista dall'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001 ciascun Responsabile di Servizio ha operato una ricognizione del personale assegnato in occasione della rilevazione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del decreto citato.

Da tale ricognizione interna è emerso che questo Ente non ha eccedenza di personale e/o personale in esubero. Tale circostanza era già stata confermata da ultimo con deliberazione G.C. n. 59 del 27.08.2018.

6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

6.1. L'individuazione del budget assunzionale¹

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente².

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi negli anni successivi, che l'hanno via via rideterminata.

Per il triennio 2019-2021, in base all'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, tale percentuale è determinata nella misura del 100% delle cessazioni dell'anno precedente.

Si ricorda inoltre che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre".

¹ Va ricordato che la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente, ha precisato che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

² Con nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, è stato precisato che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

In base a tali considerazioni e alle cessazioni presunte alla data attuale, il budget assunzionale previsto per ciascun anno del triennio 2019-2021 è riassunto nella seguente tabella:

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Resti assunzionali 2016-2018 | €. 44.589,63 |
| Spesa assunzioni 2016-2018 | €. 26.239,36 |
| Cessazioni 2018 | €. 46.019,50 |
| TOTALE RISORSE 2019 | €. 64.369,77 |

| | |
|------------------------------|----------------|
| Resti assunzionali 2017-2019 | €. 90.609,13 |
| Spesa assunzioni 2017-2019 | €. 90.609,13 |
| Cessazioni 2019 | €. 00,00 |
| TOTALE RISORSE 2020 | €. 0,00 |

| | |
|------------------------------|--------------------|
| Resti assunzionali 2018-2020 | 90.609,13 |
| Spesa assunzioni 2018-2020 | 90.609,13 |
| Cessazioni 2020 | 23.980,09 |
| TOTALE RISORSE 2021 | € 23.980,09 |

6.2. Acquisizione di personale a tempo indeterminato

In merito all'acquisizione del personale a tempo indeterminato, la programmazione delle assunzioni per il triennio 2019-2021 si sviluppa come segue:

| ANNO | SETTORE | PROFILO E CATEGORIA | MODALITÀ DI ASSUNZIONE |
|------|---|--|---|
| 2019 | Affari generali – Amministrativo - Finanziario Utilizzo facoltà assunzionale 2019 | n. 1 posto di Istruttore Amministrativo cat. C n. 1 posto di Istruttore Amministrativo-Contabile cat. C part-time | – mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001; – in caso negativo: attingi- mento graduatorie altri enti/concorso |
| 2019 | Tecnico Utilizzo facoltà assunzionale 2019 | n. 1 posto di Istruttore direttivo Tecnico cat. D | – mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 – in caso negativo: attingi- mento graduatorie altri enti/concorso |

| ANNO | SERVIZIO | PROFILO E CATEGORIA | MODALITÀ DI ASSUNZIONE |
|------|----------|---------------------|------------------------|
| 2020 | | | – |
| | | | – |

| ANNO | SERVIZIO | PROFILO E CATEGORIA | MODALITÀ DI ASSUNZIONE |
|------|---|---|------------------------|
| 2021 | Affari generali – Amministrativo - Finanziario Utilizzo facoltà assunzionale 2020 | n. 1 posto di Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D | – |

Ciascun Responsabile di servizio, di concerto con l'Amministrazione, valuterà se il turn-over debba avvenire nel servizio nel quale è avvenuta la cessazione oppure in un altro, sulla base delle effettive esigenze derivanti dall'espletamento degli obiettivi di mandato, senza che ciò implichi la modifica del presente documento di programmazione.

Si prevede pertanto di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa e di legge già illustrati, ferma restando, come anzidetto, la valutazione del turn-over del personale cessato o cessando.