



# COMUNE DI VADO LIGURE

PROVINCIA DI SAVONA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

[# ] Comunicata ai Capigruppo

**N. 96 Registro Deliberazioni**

**Data 29/07/2019**

**OGGETTO :**

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 E PIANO OCCUPAZIONALE 2019 – 2021 – 2° AGGIORNAMENTO – APPROVAZIONE.-

In data 29 LUGLIO 2019 alle ore 12:30, in Vado Ligure nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
GIULIANO MONICA	Sindaco	X	
GILARDI FABIO	Vice Sindaco	X	
OLIVERI MIRELLA	Assessore	X	
FALCO FABIO	Assessore	X	
ROSSI ENNIO	Assessore		X

Partecipa il Vice Segretario TOMBESI D.SSA NORMA

Il Signor GIULIANO MONICA - Sindaco - assume la presidenza dell'adunanza, e constatatane la legalità, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **VISTI**

- la deliberazione di C.C. n. 75 del 21/12/2018 con la quale è stato approvato il documento unico di programmazione 2019/2021, nota di aggiornamento e suoi allegati;
- la deliberazione di C.C. n. 76 del 21/12/2018 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2019/2021 e le sue successive variazioni intervenute;
- la deliberazione di G.C. n. 202 del 27/12/2018 con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione (P.E.G.) triennale anni 2019/2021 e le sue successive variazioni intervenute;

### **PREMESSO CHE:**

- con la d.g.c. n. 139 DEL 12.10.2018 recante “ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021” sono stati approvati da questo Ente il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, la dotazione organica dell’Ente, i prospetti relativi alle facoltà assunzionali dell’Ente relative agli anni 2019, 2020, 2021 nonché il nuovo piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021 aggiornati alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.”, approvate con Decreto Ministeriale dell’8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- con la d.g.c. n. 14 del 29.01.2019 è stato approvato il Piano della Performance e degli obiettivi 2019 – 2021;
- con la d.g.c. n. 55 del 26.04.2019 è stato approvato il primo aggiornamento della deliberazione di approvazione del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 E PIANO OCCUPAZIONALE 2019 – 2021;

**PRESO ATTO** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**VISTI** l’art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017 inoltre l’art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

### **RILEVATO CHE:**

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Ministeriale dell’8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

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

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

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

medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

**PRESO ATTO** che i costi del personale in servizio come definiti nella propria precedente deliberazione n. 55 del 26.04.2019 devono essere adeguati all'applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dalla normativa (art. 1 comma 440 lett. a) l.n. 145/2018 e dal CCNL 21.05.2018 nonché alle intervenute modifiche organizzative e alle esigenze gestionali dell'ente;

**RILEVATO** in particolare che:

il responsabile del settore Settore economico finanziario ha formulato con comunicazione interna del 06.06.2019 specifica richiesta di poter disporre di n. 1 unità di personale (cat. C1) profilo professionale "Istruttore amministrativo" a tempo determinato per mesi quattro, nel rispetto del budget assunzionale a tempo determinato di questo Ente, come definito ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010;

il responsabile del settore Polizia Municipale ha rinunciato, con comunicazione del 09.07.2019, all'assunzione per quattro mesi dell'agente di polizia municipale (cat. C1), in precedenza programmata con d.g.c. n. 139 del 2018 e confermata con d.g.c. n. 55 del 2019, nel rispetto del budget assunzionale a tempo determinato di questo Ente come definito ai sensi dell' art. 9 comma 28 d.l. 78/2010;

con successiva comunicazione del 08.07.2019 il responsabile del settore economico finanziario, constatata l'assenza, presso questo Ente, di graduatorie in corso di validità a tempo indeterminato dalle quali procedere ai sensi dell'art. 36 comma 2 d.lgs. 165/2001 e art. 3 comma 61 , terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, alla predetta richiesta assunzione a tempo determinato del dipendente di cui sopra, ha fatto istanza di procedere tramite contratto di somministrazione di lavoro ex art. 36 d.lgs. 165/2001 e art. 30 e segg. d.lgs.81/2015;

il settore I – Amministrativo ha formulato con comunicazione interna specifica richiesta di poter disporre di n. 1 unità di personale di categoria B profilo professionale "Collaboratore Amministrativo " in comando dall'esterno per n. 2 mesi per 18 ore settimanali da assegnarsi al servizio "Demografici" prodromica all'attivazione di mobilità in entrata dall'esterno ex art. 30 t.u.p.i. d.lgs. 165/2001;

il settore settore I – Amministrativo propone con comunicazione interna di procedere a sostituire il dipendente istruttore amministrativo categoria C, attualmente in servizio presso i servizi demografici, del quale è previsto il collocamento a riposo a far data dal 01.11.2019 (vedasi det. N. r.g. 856 del 25.06.2019 PRESA D'ATTO DIMISSIONI VOLONTARIE DELLA DIPENDENTE SIG.RA BARBARA BARTOLI "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO" (CAT. C1 – P.E. C5) E COLLOCAMENTO A RIPOSO CON EFFETTO DAL 1°/11/2019), con, in alternativa tra loro, un dipendente di ategoria C – profilo professionale "istruttore amministrativo" ovvero un dipendente di categoria B3 - profilo professionale "collaboratore amminisativo", ritenendo adeguata e funzionale allo svolgimento del servizio d'istituto un'organizzazione dell'ufficio "Servizi Demografici" strutturata come segue:

- un dipendente di categoria D - "ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO"

- un dipendente di categoria C – “ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO”
- un dipendente di categoria B3 “COLLABORATORE AMMINISTRATIVO”  
ovvero
- un dipendente di categoria D - “ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO”
- due dipendenti di categoria C – “ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI”

**RITENUTE** meritevoli d'accoglimento le istanze di cui sopra;

**PRESO ATTO** che l'istruttore amministrativo direttivo cat. D1 (d.ssa Claudia Rassati) collocato a riposo dal 01.06.2019 presso i servizi demografici è stata sostituita con assunzione tramite mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 da altro ente soggetto a limitazioni e vincoli assunzionali e quindi finanziariamente “neutra” e, conseguentemente, il relativo budget assunzionale ritorna utilizzabile;

**VISTO** il collocamento a riposo del dipendente Oliveri Piero di cui alla det. R.G. n. 880/26.06.2019 recante PRESA D'ATTO DIMISSIONI VOLONTARIE DEL DIPENDENTE SIG. OLIVERI PIERO “ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO” (CAT. C1 - P.E. C4) E COLLOCAMENTO A RIPOSO CON EFFETTO DAL 26/07/2019 e ritenuto di aggiornare il piano occupazionale dell'ente altresì alla predetta cessazione dal servizio;

**RICHIAMATE** le proprie precedenti deliberazioni nn. 107 del 24/7/2017 di “Approvazione del piano triennale fabbisogno di personale 2018-2020 – Piano assunzione 2018”, 156 del 17/11/2017 ad oggetto “Modifica piano triennale fabbisogno di personale 2018 – 2021 e piano assunzioni 2018”, n. 139 del 12/10/2018 recante “Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021” e 55 del 26.04.2019 recante “piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021 e piano occupazionale 2019 – 2021 – aggiornamento”;

**RAVVISATA** la necessità di aggiornare nuovamente il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo, organizzativo e gestionale vigente come sopra modificato;

**VISTO** che la disciplina relativa alle c.d. “facoltà assunzionali” dei comuni è stata profondamente innovata dal d.l. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 56 /2019) che, all'art. 33 comma 2, testualmente prevede:

*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla*

*data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*

**PRESO ATTO:**

- che la sopra citata norma innova radicalmente delle modalità di computo delle capacità assunzionali ma che l'applicabilità effettiva del meccanismo delineato dalla norma in argomento, è subordinata all'approvazione del decreto attuativo previsto nel secondo capoverso, che stabilirà i valori soglia distinti per fascia demografica, collocandosi al di sotto dei quali sarà possibile assumere senza limitazioni percentuali del turnover, mentre collocandosi al di sopra dei quali vi sarà tempo fino al 2025 per attivare un percorso di adeguamento al “valore soglia” stabilito per la fascia demografica di appartenenza;
- che non è stata introdotta dal legislatore nessuna norma di diritto transitorio che chiarisca come gli enti possono assumere personale fino all'adozione del citato decreto;
- che ad oggi il decreto attuativo citato non è stato adottato;
- che ad oggi, in base al quadro normativo delineatosi, il Comune può procedere con assunzioni nei limiti delle disposizioni vincolistiche tutt'oggi vigenti, nella consapevolezza che, in conseguenza della spesa potrebbe trovarsi al di sopra del valore soglia di sua competenza (ad oggi non ancora definito dal legislatore) essendo tenuto nel corso dei successivi sei anni ricondurre il valore della spesa di personale al valore soglia come definito dall'adottando decreto applicando un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**RICORDATO** che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 24,88%;

**PRESO ATTO** che è stato certificato il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2018 alla Ragioneria Generale dello Stato in data 25/03/2019 PROT. MEF 45223;

**RITENUTO**, di confermare quanto già disposto con le proprie precedenti delibere n. 139 del 12.10.2018 e n. 55 del 26.04.2019, relativamente all'esperimento di procedure di mobilità volontaria dall'esterno ex art. 30 d.lgs. 165/2001;

**VISTA** la modifica della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei settori, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**ATTESO** in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. adottata con propria precedente deliberazione n. 48 del 12.04.2019 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**CONSIDERATO CHE:**

- effettuata la ricognizione delle spese di personale medie relative al triennio di riferimento 2011-2013 esse vengono quantificate, al netto delle c.d. "componenti escluse", in € 2.837.391,62= valevole quale limite di spesa di personale per gli anni 2019-2021;
- i limiti di spesa annua per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 sono pari ad € 12.400,00=;

**CONSIDERATO** che per l'anno 2019 la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

SPESA POTENZIALE MASSIMA 2019

spesa del personale in servizio previsto a bilancio	2.703.145,92
costo "espansione" part-time attuali in tempo pieno:	28.237,29
spesa per trattamento accessorio indiviso	473.517,74
altre voci spesa di personale indivise	137.685,61
spesa del personale a tempo determinato settore economico finanziario 2019	12.400,00
facoltà assunzionali 2019 dedicate P.M. ex D.L. N. 113/2018 art. 35 bis	26.312,50

facoltà assunzionali 2019 (derivante da cessazioni 2019 l.n. 26/2019+ cessazioni 2018 + resti anni 2018-2017-2016)	221.023,75
SPESA POTENZIALE MASSIMA	3.602.322,81
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap e perequativo 2019 oneri diretti/riflessi/irap)	768.197,83
<b><u>SPESA POTENZIALE MASSIMA al netto delle "componenti escluse" per raffronto con media triennio 2011-2013</u></b>	<b><u>2.834.124,98</u></b>
LIMITE SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011- 2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	3.266,64

**RILEVATO** che per l'attuazione del piano delle assunzioni 2019 l'Ente deve programmare una spesa complessiva determinata come segue:

#### PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio	2.588.597,61
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale in servizio	114.548,31
Possibili espansioni dei part time a tempo pieno	28.237,29
Personale in comando in entrata	23.291
Spesa per trattamento accessorio indiviso	473.517,74
altre voci spesa di personale indivise "DEPURATE" dei comandi in entrata già esposti sopra (pari ad euro 23.891=)	114.394,61
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (convenzioni, distacco, fuori ruolo)	0,00
Personale a tempo determinato – settore economico finanziario 2019	12.400,00
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
facoltà assunzionali 2019 P.M. ex D.L. N. 113/2018 art. 35 bis	26.312,50
Assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno effettuabili a legislazione vigente	221.023,75

<b>Totale budget assunzionale 2019 (di cui 26.312,50 vincolato per agente P.M. esclusivamente per l'anno 2019) utilizzato come segue (l'elenco che segue è un "di cui"):</b>	<b>247.336,25</b>
AGENTE P.M.	32.590,57
ISTRUTTORE.DIRETTIVO.FINANZIARIO	33.647,43
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO URBANISTICA	30.982,32
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DEMOGRAFICI	30.982,32
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	30.982,32
<i>aumento retribuzione RPO ex D.L. 135/2018 CONV. IN L.N. 12/2019</i>	14.973,28
<i>Resti da riportare all'anno 2020</i>	73.178,01
SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2019	3.529.144,80
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap)	768.197,83
<b><u>SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2019 al netto di "componenti escluse" e altre voci non soggette al limite di spesa</u></b>	<b><u>2.760.946,97</u></b>
LIMITE SPESA PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	76.444,65

**RILEVATO** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 è inferiore alla spesa potenziale massima;

**CONSIDERATO** che per l'anno 2020 la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

#### SPESA POTENZIALE MASSIMA 2020

spesa del personale in servizio previsto a bilancio	2.768.496,83
costo "espansione" part-time attuali ente in tempo pieno	28.298,78

spesa per trattamento accessorio indiviso	524.087,64
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
spesa del personale a tempo determinato previsto a bilancio AGENTE PM 2020	12.400,00
facoltà assunzionali 2020 (derivante da cessazioni 2020 l.n. 26/2019+ cessazioni 2020 + resti anni 2019-2018-2017)	101.986,77
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>	<b>3.551.102,48</b>
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap e perequativo 2019 oneri diretti/riflessi/irap)	795.185,42
<b><u>SPESA POTENZIALE MASSIMA al netto delle "componenti escluse" per raffronto con media triennio 2011-2013</u></b>	<b><u>2.755.917,06</u></b>
LIMITE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	81.474,56

**RILEVATO** che per l'attuazione del piano delle assunzioni 2020 l'ente deve programmare una spesa complessiva determinata come segue:

#### PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio	2.653.700,86
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale in servizio	114.795,98
Possibili espansioni dei part time a tempo pieno	28.298,70
Personale in comando in entrata	0,00
spesa per trattamento accessorio indiviso	524.087,64
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (convenzioni, distacco, fuori ruolo)	0,00
Personale a tempo determinato - AGENTE PM 2020	12.400,00
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00

<b>Totale budget assunzionale 2020 (l'elenco che segue è un "di cui"):</b>	<b>101.986,77</b>
<b>OPERAIO PROFESSIONALE (CAT. B1)</b>	<b>28.808,75</b>
SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2020	3.477.924,46
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap)	795.185,42
<b><u>SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2020 al netto di "componenti escluse" e altre voci non soggette al limite</u></b>	<b><u>2.682.739,04</u></b>
LIMITE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	154.652,58

**RILEVATO** dunque che: la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 è inferiore alla spesa potenziale massima;

**CONSIDERATO** che per l'anno 2021 la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

#### SPESA POTENZIALE MASSIMA 2021

spesa del personale in servizio previsto a bilancio	2.797.261,47
costo "espansione" part-time attuali ente in tempo pieno	28.237,29
spesa per trattamento accessorio indiviso	474.324,08
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
spesa del personale a tempo determinato previsto a bilancio - AGENTE PM 2021	12.400,00
facoltà assunzionali 2021	73.178,07
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>	<b>3.501.294,81</b>
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap e perequativo 2019 oneri diretti/riflessi/irap)	768.262,13
<b><u>SPESA POTENZIALE MASSIMA al netto delle "componenti escluse" per raffronto con media triennio 2011-2013</u></b>	<b><u>2.733.032,68</u></b>

LIMITE SPESA PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 ex art. 1 c. 557 legge 296/2006	2.837.391,62
DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE	104.358,94

**RILEVATO** che per l'attuazione del piano delle assunzioni 2021 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

#### PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio	2.682.465,49
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale in servizio	114.795,98
Possibili espansioni dei part time a tempo pieno	28.298,70
Personale in comando in entrata	0,00
spesa per trattamento accessorio indiviso	474.324,08
altre voci spesa di personale indivise	115.832,54
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti	0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (convenzioni, distacco, fuori ruolo)	0,00
Personale a tempo determinato - AGENTE PM 2021	12.400,00
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
Assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno effettuabili a legislazione vigente	73.178,21
<b>Totale budget assunzionale 2021 (l'elenco che segue è un "di cui"):</b>	<b>73.178,21</b>
<i>Non si prevede nessuna assunzione</i>	<i>0</i>
<i>Resti da riportare all'anno 2022</i>	<b>73.178,02</b>
SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2021	3.428.116,79
Assunzioni delle Categorie Protette nella quota d'obbligo	0,00
"componenti escluse" (compreso aumento ccnl 2018 oneri diretti/riflessi/irap)	768.262,13
<b><u>SPESA TOTALE ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2021 al netto di "componenti escluse" e altre voci non soggette a limite</u></b>	<b><u>2.659.854,66</u></b>
LIMITE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	2.837.391,62

DIFFERENZA PER CONTROLLO LIMITE
---------------------------------

177.536,96
------------

**RILEVATO** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 è inferiore alla spesa potenziale massima;

**RITENUTO** opportuno approvare gli aggiornamenti a:

- l'allegato "piano triennale dei fabbisogni di personale" sub A);
- i prospetti relativi alle facoltà assunzionali relative agli anni 2019, 2020, 2021 sub B);
- piani assunzioni sia a tempo determinato che a tempo indeterminato relativi alle annualità 2019, 2020 e 2021 come da allegato sub C) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;

**RICHIAMATO** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**VISTO** il parere prot. Ente n. 17399 rilasciato in data 17/07/2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

**DATO ATTO CHE:**

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**DATO ATTO** infine che, con deliberazione della Giunta comunale n. 100 del 21/07/2017, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

**ACCERTATO** che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione sindacale così come risulta dalla nota n. 17391 in data 18.07.2019;

**VISTI**

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

**DATTO ATTO** che il responsabile dell'istruttoria e del procedimento del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 19, comma 5, del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e Servizi, è il Responsabile del Settore Amministrativo;

**VISTI:**

- il parere in ordine alla regolarità tecnica reso sulla proposta a norma dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, dal Responsabile del I Settore Amministrativo;
- il parere in ordine alla regolarità contabile reso sulla proposta a norma dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, dal Responsabile del II Settore Economico Finanziario;

**DATO ATTO** che la presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo, verrà trasmessa, in elenco, ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000;

**RITENUTA** l'urgenza di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile secondo le modalità previste dall'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

**A** voti unanimi espressi nei modi di legge;

**D E L I B E R A**

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021 come di seguito composto:
  - il "piano triennale dei fabbisogni di personale" allegato sub A) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;
  - i prospetti relativi alle facoltà assunzionali relative agli anni 2019, 2020, 2021 allegati sub B) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;
  - l'aggiornamento dei piani assunzioni sia a tempo determinato che a tempo indeterminato relativi alle annualità 2019, 2020 e 2021 allegati sub C) al presente atto per farne parte integrante e costitutiva ;
- 2) di dare atto che l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- 3) di confermare, fatti salvi i casi di preventivo obbligo ex lege di esperimento della mobilità ex art. 30 d. lgs. 165/2001 t.u.p.i., in considerazione della ricordata

neutralità finanziaria del reclutamento di personale attraverso le procedure di mobilità volontaria, che l'esperienza di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 da enti soggetti a limitazioni di assunzioni possa avvenire nel rispetto delle seguenti condizioni vincolanti:

- a. mobilità già previste in programmazioni del fabbisogno del personale precedentemente approvate e non ancora espletate/concluse;
  - b. mobilità volte alla sostituzione di personale in servizio di cui è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di personale cessato in corso d'anno;
  - c. mobilità volte alla sostituzione di personale in servizio che abbia fatto istanza di cessione del contratto di lavoro in corso d'anno;
  - d. purchè la spesa relativa al personale per il quale si avvia la procedura di mobilità trovi copertura nei competenti capitoli del bilancio di previsione;
  - e. purchè sia garantito il rispetto dei limiti ex lege vigenti tempo per tempo relativi alle spese di personale;
- 4) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con il presente atto è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale approvato con il presente atto è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- 5) di assentire all'assunzione con contratto di somministrazione di lavoro ex art. 36 d.lgs. 165/2001 e art. 30 e segg. d.lgs. 81/2015, nei limiti del budget annuo disponibile di € 12.400 spettante ex lege a questo Ente per le assunzioni con contratti c.d. flessibili, di un istruttore amministrativo (cat. C1) da assegnarsi al settore economico finanziario in luogo dell'agente di polizia municipale (cat. C1) la cui assunzione a tempo determinato era stata in precedenza programmata;
- 6) di assentire la proposta del Responsabile del Settore Amministrativo di procedere a sostituire il dipendente istruttore amministrativo categoria C, attualmente presso i servizi demografici, del quale è previsto il collocamento a riposo a far data dal 01.11.2019, con, in alternativa tra loro, un dipendente di categoria C ovvero un dipendente di categoria B3, ritenendo adeguata e funzionale allo svolgimento del servizio d'istituto un'organizzazione dell'ufficio strutturata come segue:
- un dipendente di categoria D
  - un dipendente di categoria C
  - un dipendente di categoria B3
- ovvero
- un dipendente di categoria D
  - due dipendenti di categoria C
- 7) di autorizzare l'attivazione del seguente comando temporaneo di personale, prodromico alla mobilità dall'esterno ex art. 30 t.u.p.i. d.lgs. 165/2001:

- n. 1 unità di personale di categoria B3 profilo professionale “Collaboratore Amministrativo” in comando dall’esterno per n. 2 mesi per 18 ore a settimana da assegnarsi al servizio “Demografici”;

- 8) di dare atto che si procederà a ulteriore aggiornamento del presente atto di programmazione successivamente all’adozione del decreto attuativo di cui all’art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 che definirà il valore – soglia di spesa di personale di pertinenza della fascia demografica di appartenenza;
- 9) di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari e funzionali all’attuazione del presente provvedimento e i suoi successivi aggiornamenti.

\*\*\*\*\*

Dopodiché,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

CON voti unanimi resi in forma palese;

### **D I C H I A R A**

il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

\*\*\* . v . \*\*\*

**Letto, approvato e sottoscritto**

**IL SINDACO  
GIULIANO MONICA \***

**IL VICE SEGRETARIO  
TOMBESI D.SSA NORMA \***

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



# COMUNE DI VADO LIGURE

PROVINCIA DI SAVONA

## DELIBERAZIONE DI Giunta Comunale

### Settore I - Amministrativo

Personale: PROPOSTA N. 140

Data 18/07/2019

---

OGGETTO :

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 EPIANO OCCUPAZIONALE 2019 – 2021 – 2° AGGIORNAMENTO – APPROVAZIONE**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

### RICHIAMATI

l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296;

gli artt. 6 e segg. del d.lgs. 165/2001;

le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Ministeriale dell'8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 che prevede 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 n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

il Bilancio di previsione 2019 – 2021 di questo Ente approvato con d.c.c. n. n. 76 del 21/12/2018 e le sue variazioni successivamente intervenute;

la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il secondo aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il

periodo 2019 – 2021 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, prevedendo nel triennio 2019-2021 una spesa annuale potenziale massima del personale, al netto delle componenti escluse, inferiore a quella della media del triennio 2011-2013, come disposto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 introdotto a decorrere dal 2014 dal D.L. 90/2014, convertito con la legge 114/2004;

### **ATTESO che**

la proposta di deliberazione di aggiornamento del piano triennale fabbisogno del personale 2019 – 2021 e piano occupazionale è volta a recepire gli intervenuti aggiornamenti di carattere normativo nonché le sopravvenute esigenze organizzative e gestionali dell'Amministrazione come risulta dalla parte motiva della delibera stessa;

### **RILEVATO che**

per ciascuna delle tre annualità cui è riferita la programmazione sono stati predisposti due prospetti:

- spesa massima potenziale di personale
- spesa per attuazione del piano assunzioni

### **EVIDENZIATO che :**

Sia la spesa massima potenziale che la spesa per l'attuazione del piano assunzioni, al netto delle "componenti escluse", di ciascuna delle tre annualità (2019- 2020- 2021) rispettano il limite di legge della spesa media di personale del triennio 2011 – 2013 pari a € 2.837.391,62;

L'andamento della spesa per l'attuazione del piano assunzioni 2019 – 2021, al netto delle "componenti escluse" e altre voci non soggette a limite, è in riduzione :

-2019 **2.760.946,97**

-2021 **2.659.854,66**

**PRESO ATTO** che l'Ente procederà ad ulteriore aggiornamento dell'atto di programmazione successivamente all'adozione dei decreti attuativi di cui all'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 che definirà il valore – soglia di spesa di personale di pertinenza della fascia demografica di appartenenza.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di delibera della giunta comunale recante PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 E PIANO OCCUPAZIONALE 2019 – 2021 – 2° AGGIORNAMENTO.

**Data 18/07/2019**

**( TOMBESI D.SSA NORMA ) \***

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



**COMUNE DI VADO LIGURE**  
PROVINCIA DI SAVONA

**DELIBERAZIONE DI Giunta Comunale**

**Settore I - Amministrativo**

Personale: PROPOSTA N. 140

Data 18/07/2019

---

OGGETTO :

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021 EPIANO  
OCCUPAZIONALE 2019 – 2021 – 2° AGGIORNAMENTO – APPROVAZIONE**

PARERE CONTABILE: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE SETTORE II – ECONOMICO-FINANZIARIO

Data 18/07/2019

( PANTANO SONIA ) \*

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato A)

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2019 – 2021 – 2° aggiornamento

\*\*\*\*\*

## **1- Fabbisogno di personale a tempo indeterminato – cessazioni e formazione dei budget assunzionali**

La disciplina delle facoltà assunzionali dei comuni è stata profondamente innovata dal d.l. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 56 /2019) che, all'art. 33 comma 2, testualmente prevede:

*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*

Si deve altresì prendere atto che non è stata introdotta dal legislatore nessuna norma di diritto transitorio che chiarisca come gli enti possono assumere personale fino all'adozione del citato decreto attuativo e che lo stesso, ad oggi, non è stato adottato

### **Nelle more dell'adozione del decreto attuativo del 2° comma dell'art. 33 del d.l. 34/2019**

l'aggiornamento della definizione del budget relativo alle facoltà assunzionali del triennio 2019 – 2021 è avvenuta sulla base del calcolo del costo del personale cessato negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 e con l'utilizzo dei “residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente” come previsto dall'art. l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (c.d. “resti”) come modificato dall'art. 14 bis del d.l. 4/2019 convertito nella legge n. 26/2019 (art. 14 bis) ove e nella misura in cui presenti . Si è tenuto conto :

- che sono intervenute modifiche normative relativamente alle facoltà assunzionali degli Enti locali specificamente per quanto concerne le assunzioni relative al personale di Polizia Locale: in quanto l'art. 35 bis del d.l. 113 del 2018 conv. in legge n. 132 /2018 espressamente prevede per i comuni che nel triennio 2016 – 2018 abbiano rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica l'ampliamento della facoltà assunzionale a

tempo indeterminato di personale della polizia municipale “nel limite della spesa sostenuto per detto personale nell’anno 2016”, nel rispetto dei limiti di spesa di personale stabiliti dalla legge n. 296/2006 art. 1 comma 557 e segg.;

- della nuova disposizione normativa contenuta nella legge di conversione del decreto legge n. 4/2019, l.n. 26/2019, che consente di procedere in corso d’anno di cessazione, al computo, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, anche delle cessazioni programmate nell’annualità in corso.

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per l’Ente si determina - per il triennio preso in considerazione – esclusivamente in relazione alle intervenute ed intervenienti cessazioni dal servizio al fine di poter garantire l’efficienza dei servizi obbligatori per legge in essere - ciò in considerazione delle rigide disposizioni vincolistiche poste:

- alle sostituzioni di personale cessato nel corso degli anni scorsi ( regime con previsione di possibilità di turn over al 25% del costo dei cessati dell’anno precedente fino a tutto il 2017);
- dalle Linee Guida approvate con D.M. 8 maggio 2018 in ordine alla necessità di vincolare risorse relative alla spesa potenziale massima per garantire la possibilità finanziaria di “espansione” al 100% dell’orario di lavoro di tutti i dipendenti in regime di part time trasformato successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro;

## 2- **Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro**

Il fabbisogno di personale a tempo determinato, a far data dalla vigenza dei vincoli relativi alle assunzioni con forme c.d. “flessibili” di lavoro (anno 2011- prima applicazione del d.l. 78/2010 art. 9 comma 28), è stato da questo Ente definito in coerenza con i limiti di spesa per l’Ente stesso definiti implicitamente da detti vincoli: parametrando la spesa a quella sostenuta per analoghe finalità nel 2009 il limite è stato quantificato in € 12.400. In base alle comunicazioni intervenute dal settore Polizia Municipale e dal Settore Economico Finanziario, per sopravvenute esigenze organizzative, il budget è stato “spostato” dal settore di originaria assegnazione al settore Economico finanziario per fronteggiare esigenze sopravvenute.

A seguito di specifica richiesta del settore assegnatario il budget verrà utilizzato per effettuare l’assunzione c.d. flessibile tramite contratto di somministrazione di lavoro ex art. 30 e segg. D.lgs. 81/2015. Ulteriori fabbisogni di personale a tempo determinato presenti nell’Ente non sono presi in considerazione non essendo, con l’attuale quadro normativo vincolistico, soddisfacibili.

## 3- **Quantificazione risorse relative al trattamento accessorio**

Le risorse prese a riferimento in delibera per la quantificazione dei costi del trattamento accessorio (comprensivo di : fondo lavoro straordinario, fondo delle risorse decentrate, indennità di posizione e di risultato dei dipendenti titolari di posizione organizzativa) del personale dipendente dell’Ente nella voce “spesa complessiva” - sotto - sezione - “*spesa per trattamento accessorio indiviso*” sono state quantificate con riferimento agli stanziamenti nei relativi capitoli di spesa e nel fondo pluriennale vincolato del bilancio degli esercizi 2019 – 2020 e 2021 .

Gli stanziamenti presi in considerazione sono stati definiti in coerenza con la disciplina vincolistica in oggi vigente relativa alla definizione del trattamento accessorio (d.lgs. 75/2017).

Si è tenuto conto dell'indirizzo espresso dall'Amministrazione con propria deliberazione g.c. n. 190 del 14.12.2018 relativamente all'aumento del budget da assegnare alle retribuzioni di posizione dei titolari di posizione organizzativa anche in relazione al disposto dell'art. 11 bis del d.l. 135/2018 come conv. nella legge n. 12/2019 che prevede “ *Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario*” .

In relazione a ciò l'Amministrazione, al fine di non applicare all'incremento del trattamento accessorio definito dalla nuova pesatura delle retribuzioni di posizione dei titolari di posizione organizzativa derivante dall'applicazione dell'art. 15 CCNL 21.05.2018 il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha stabilito di utilizzare, per l'anno 2019, in maniera solo **parziale** le risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario per un importo pari a € 14.781 ( al lordo degli oneri riflessi e dell'irap) .

## ALLEGATO B -facolta' assunzionali anno 2019

### RICOGNIZIONE USO BUDGET ASSUNZIONALI ANNI 2017 E 2018

#### UTILIZZO BUDGET ANNO 2017

formato da cessati 2016 - 25%		24.221,67
Resti budget assunz. Anno 2016_cessaz. 2015	7.762,20	
Resti budget assunz. Anno 2015_cessaz. 2014	12.935,94	
Resti budget assunz. Anno 2014_cessaz. 2013	16.846,21	37.544,35
<b>Totale budget assunzionale 2017</b>		<b>61.766,02</b>

Utilizzo nel 2017 0,00

#### BUDGET ANNO 2018

formato da cessati 2017 - 25%			14.726,32
Resti budget assunz. Anno 2017_cessaz. 2016	24.221,67	<i>usati 11.892,43</i>	
Resti budget assunz. Anno 2016_cessaz. 2015	7.762,20	<i>usati tutti</i>	
Resti budget assunz. Anno 2015_cessaz. 2014	12.935,94	<i>usati tutti</i>	44.919,81
<b>Totale budget assunzionale 2018</b>			<b>59.646,13</b>

Utilizzo nel 2018 per assunzione Agente di PM - cat.C1 - dal 16/12/2018 32.590,57

Resti budget assunz. Anno 2015_cessaz. 2014	12.935,94
Resti budget assunz. Anno 2016_cessaz. 2015	7.762,20
Resti budget assunz. Anno 2017_cessaz. 2016	11.892,43
	<u>32.590,57</u>

#### quindi, resti BUDGET ANNO 2018:

Budget assunz. Anno 2018_cessaz. 2017	14.726,32	
Resti budget assunz. Anno 2017_cessaz. 2016	12.329,24	(24.221,67-11.892,43)
Resti budget assunz. Anno 2016_cessaz. 2015	0,00	
Resti budget assunz. Anno 2015_cessaz. 2014	0,00	
<b>Totale budget assunzionale 2018 ricalcolato</b>	<u>27.055,56</u>	<b>27.055,56</b>

### FACOLTA' ASSUNZIONALE 2019 derivante da cessazioni 2018

COSTO CESSATI 2018

COSTO ANNUO

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	P.E.	MODALITA'	tab. iniz. cat. apparten.	tab. iniz. x13mens. +ind.Comparto +Elem.Pereq x12mens.	Oneri riflessi + IRAP	Totale
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D3	D5	pensione	D3	28.303,65	10.056,47	38.360,12
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	B7	pensione	B3	21.412,17	7.601,92	29.014,09
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	B6	pensione	B1	mansione esternalizzata		0,00
<b>TOTALE</b>							<b>67.374,21</b>
<b>BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE - 100% CESSAZIONI ANNO 2018</b>							<b>67.374,21</b>

<b>FACOLTA' ASSUNZIONALE 2019 derivante da cessazioni 2019 L. n. 26/2019 art. 14 bis</b>							
COSTO CESSATI 2019					COSTO ANNUO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	P.E.	MODALITA'	tabellare iniziale categoria appartenenz	tabellare medio x 13 mens. + ind. Comparto + Elem. Pereq. x 12	Oneri riflessi + IRAP	Totale
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	D4	pensione	D1	24.830,89	8.816,54	33.647,43
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	C5	pensione	C1	22.865,01	8.117,31	30.982,32
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	C5	pensione	C1	22.865,01	8.117,31	30.982,32
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	C1	pensione	C1	22.865,01	8.117,31	30.982,32
ESECUTORE	B1	B1	pensione	B1	mansione esternalizzata		0,00
<b>BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE - 100% CESSAZIONI ANNO 2019</b>							<b>126.594,38</b>

<b>FACOLTA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI DERIVANTI DAL QUINQUENNIO PRECEDENTE - "resti" art. 3 c. 5 d.l. 90/2014 come modificato da l.n. 26/2019 - resti disponibili</b>	
	Totale
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2018_CESSAZIONI 2017	€ 14.726,32
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2017_CESSAZIONI 2016	€ 12.328,84
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2016_CESSAZIONI 2015	€ 0,00
<b>BUDGET ASSUNZIONALE RESTI 2015 - 2016 - 2017</b>	<b>€ 27.055,16</b>

<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE 2019 (derivante da cessazioni 2018 + utilizzo resti quinquennio precedente)</b>	<b>€ 221.023,75</b>
---	---------------------

<b>BUDGET ART. 35 BIS D.L. 113 DEL 4/10/2018 CONVERTITO IN LEGGE 1/12/2018, N. 132</b>	
SPESA PERSONALE POLIZIA LOCALE ANNO 2016	478.969,57
SPESA PERSONALE POLIZIA LOCALE IN SERVIZIO PREVISTA NELL'ANNO 2019 (al netto delle componenti escluse dal costo del personale)	452.657,07

<b>DIFFERENZA BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI NELLA POLIZIA LOCALE NEL 2019</b>	<b>26.312,50</b>
---	------------------

<b>UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2019</b>			
	<b>CAT.</b>		<b>Totale</b>
AGENTE P.M.	C1	32.590,57 di cui 26.312,50 facoltà assunz. dedicate ex D.L. 113/2018 art. 35 bis	32.590,57
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE- servizio finanziario	D1		33.647,43
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Serv.Urbanistica	C1		30.982,32
AUMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	11.200,00 + oneri riflessi e IRAP	14.973,28
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- serv. Demografici	C1		30.982,32
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- serv. Finanziario	C1		30.982,32
<b>TOTALE UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2019</b>			<b>174.158,24</b>
<b>RESIDUO NON UTILIZZATO</b>			<b>73.178,02</b>

## ALLEGATO B- facolta' assunzionali anno 2020

RICOGNIZIONE USO BUDGET ASSUNZIONALI ANNI 2019

UTILIZZO BUDGET ANNO 2019

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2019	221.023,75
FACOLTA' ASSUNZIONALI pm 2019	26.312,50
	247.336,25
Istruttore amministrativo - serv. Finanziario	30.982,32
Istruttore amministrativo - serv. Demografici agente PM	30.982,32
istruttore direttivo - serv. finanziario	32.590,57
istruttore amm.vo - serv. urbanistica	33.647,43
aumento RPO	30.982,32
	14.973,28
RESTI ASSUNZIONALI 2019	174.158,24
	73.178,01

FACOLTA' ASSUNZIONALE 2020 derivante da cessazioni 2020 L. n. 26/2019 art. 14 bis							
COSTO CESSATI 2020					COSTO ANNUO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	P.E.	MODALITA'	tabellare iniziale categoria appartenenz	tabellare medio x 13 mens. + ind. Comparto + Elem. Perek. x 12	Oneri riflessi + IRAP	Totale
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	B1	pensione	B1	20.332,63	8.476,12	28.808,75
<b>BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO CORRENTE - 100% CESSAZIONI ANNO 2020</b>							<b>28.808,75</b>

FACOLTA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI DERIVANTI DAL QUINQUENNIO PRECEDENTE - "resti" art. 3 c. 5 d.l. 90/2014 come modificato da l.n. 26/2019 - resti disponibili	
	Totale
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2019	€ 73.178,02
<b>BUDGET ASSUNZIONALE RESTI 2016 - 2017 - 2018</b>	<b>€ 73.178,02</b>

<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE 2020 (derivante da cessazioni 2019 + utilizzo resti quinquennio precedente)</b>	<b>€ 101.986,77</b>
---	---------------------

UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2020		
	CAT.	Totale
OPERAIO PROFESSIONALE	B1	28.808,75
<b>TOTALE UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2020</b>		<b>28.808,75</b>
RESIDUO NON UTILIZZATO		<b>73.178,02</b>

## ALLEGATO B- facoltà assunzionali anno 2021

RICOGNIZIONE USO BUDGET ASSUNZIONALI ANNO 2020

UTILIZZO BUDGET ANNO 2020

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2020

73.178,02

73.178,02
-----------

RESTI ASSUNZIONALI 2020

73.178,02

### FACOLTA' ASSUNZIONALE 2021 derivante da cessazioni 2021 L.n. 26/2019 art. 14 bis

COSTO CESSATI 2021					COSTO ANNUO		
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA A	P.E.	MODALITA'	tabellare iniziale categoria appartenenza	tabellare medio x 13 mens. + ind. Comparto + Elem. Pereg. x 12	Oneri riflessi + IRAP	Totale
NESSUNO							
<b>BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO CORRENTE - 100% CESSAZIONI ANNO 2021</b>							<b>€ 0,00</b>

### FACOLTA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI DERIVANTI DAL QUINQUENNIO PRECEDENTE - "resti" art. 3 c. 5 d.l. 90/2014 come modificato da l.n. 26/2019- resti disponibili

	Totale
RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2020_CESSAZIONI 2019	€ 73.178,02
<b>BUDGET ASSUNZIONALE RESTI 2019- 2018 - 2017</b>	<b>€ 73.178,02</b>
<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE 2021 (derivante da cessazioni 2020 + utilizzo resti disponibili quinquennio precedente)</b>	<b>€ 73.178,02</b>

### UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2021

CAT.	Totale
NESSUNO	0,00
<b>TOTALE UTILIZZO BUDGET ASSUNZIONALE 2021</b>	<b>0,00</b>
	<b>RESIDUO NON UTILIZZATO</b>
	<b>73.178,02</b>

**ALLEGATO C)- PIANO OCCUPAZIONALE 2019- 2021 – 2° aggiornamento**

**ANNO 2019**

**PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO INDETERMINATO**

<i>PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA</i>	<i>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</i>
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE <i>CATEGORIA C</i>	POLIZIA MUNICIPALE
<del>ISTRUTTORE DIRETTIVO- AMMINISTRATIVO SERVIZIO DEMOGRAFICI CATEGORIA D— ASSUNZIONE EFFETTUATA CON MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001 "NEUTRA"</del>	AMMINISTRATIVO
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE SERVIZIO FINANZIARIO <i>CATEGORIA D</i>	ECONOMICO FINANZIARIO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO URBANISTICA <i>CATEGORIA C</i>	TECNICO –URBANISTICA GESTIONE DEL TERRITORIO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZI DEMOGRAFICI <i>CATEGORIA C</i>	AMMINISTRATIVO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZIO FINANZIARIO <i>CATEGORIA C</i>	ECONOMICO FINANZIARIO

**PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO DETERMINATO**

~~N. 1 AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE (Cat. C1) per quattro mesi, da assegnare al progetto operativo di rafforzamento del servizio di vigilanza territoriale finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada.~~

N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZIO FINANZIARIO  
*CATEGORIA C*  
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO PER UN COSTO MASSIMO DI  
12.400 euro tramite contratto di somministrazione di lavoro ex art. 30 e segg.  
d. lgs. 81/2015

**ANNO 2020**

**PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO INDETERMINATO**

<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</i>
------------------------------	--------------------------------

<i>E CATEGORIA</i>	
N. 1 OPERAIO PROFESSIONALE Cat. B1	LAVORI PUBBLICI – SERVIZI TECNOLOGICI

### **PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO DETERMINATO**

N. 1 AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE (Cat. C1) per quattro mesi, da assegnare al progetto operativo di rafforzamento del servizio di vigilanza territoriale finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada.

**ANNO 2021**

### **PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO INDETERMINATO**

**NESSUNA ASSUNZIONE**

### **PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO DETERMINATO**

N. 1 AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE (Cat. C1) per quattro mesi, da assegnare al progetto operativo di rafforzamento del servizio di vigilanza territoriale finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada.