



COMUNE DI CARNATE

Codice Ente: 10937

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 112 DEL 09/12/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022

L'anno duemiladiciannove, addì 09 del mese di dicembre alle ore 12:45 nella sala delle adunanze.

Previa osservanza delle formalità prescritte dal vigente Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presenti/Assenti
NAVA DANIELE	SINDACO	Presente
DOLFINI ANTONIO	ASSESSORE	Presente
MAURI LAURA IRENE	ASSESSORE	Presente
GIURIATO ANITA	ASSESSORE	Presente
PASSONI EGIDIO	ASSESSORE	Assente

Componenti presenti n. 4

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa RONSISVALLE PATRIZIA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. NAVA DANIELE, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Il Presidente sottopone all'approvazione della Giunta Comunale l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;
- Ritenuto di approvarla, riconoscendone il contenuto;
- Con voti unanimi favorevoli espressi in forma di legge;

D E L I B E R A

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.

Quindi, con successiva separata unanime votazione, resa nelle forme di legge

DICHIARA

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: UFFICIO PERSONALE

Anno: 2019

Numero: 1375

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022

LA GIUNTA COMUNALE

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;

VISTO l'art. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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 a legislazione vigente.

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.

4. (...) Per le altre amministrazioni pubbliche 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. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

VISTO, inoltre, l'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

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 Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 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.

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, del D.lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- **RICHIAMATO** inoltre l'art. 33, D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:
 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.*
 4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.;*

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

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

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal 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;

ATTESO dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

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

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "*assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto 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*";
- 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*);

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, così come modificato dall'art. - 14-bis, comma 1, lettera a) del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge n. 28 marzo 2019 n.26, che stabilisce per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, con decorrenza dall'anno 2018, una facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente; lo stesso art. 14-bis ha inoltre elevato la possibilità di cumulo dei resti assunzionali ad un arco temporale di cinque anni, aumentando così i limiti di sostituzione in precedenza fissati con percentuali più restrittive;

VISTO l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.";

VISTO inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: "*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente*";

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

RICHIAMATA la precedente deliberazione n. 12 del 15.02.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 e del piano assunzionale 2019 - ricognizione soprannumero ed eccedenze di personale*";

DATO ATTO che, rispetto alle misure programmate con la precedente programmazione, nell'anno 2019 è stato effettuato quanto di seguito esposto:

- per la copertura del posto di Agente di Polizia Locale categoria C non si è provveduto all'assunzione;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020 - 2022 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

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

- sta rideterminando la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- alla data odierna non vi sono elementi che facciano propendere per il mancato pareggio di bilancio per l'anno 2019;

- ha approvato il bilancio di previsione 2019/2021 con deliberazione del Consiglio comunale n. n. 10/2019 del 25/03/2019;
- ha approvato il rendiconto della gestione 2018 con deliberazione del Consiglio comunale n. 13 del 02.05.2019;

DATO ATTO, INOLTRE, che:

- il budget assunzionali per l'anno 2020 ammonta ad € 84.023,00 al netto di oneri previdenziali e fiscali;

RICORDATO che:

- tutti i Responsabili di Area hanno attestato l'insussistenza di eccedenze di personale nei settori ai medesimi assegnati e si ritiene di ritenere tuttora attuali tali attestazioni, non essendo intervenute modificazioni rilevanti nell'organizzazione dell'Ente;

PRESO ATTO che, pertanto, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;

SPECIFICATO che le facoltà assunzionali devono essere ben ponderate, nell'ottica del raggiungimento di un buon livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e, comunque, possono concretizzarsi limitatamente alle effettive disponibilità di bilancio;

EVIDENZIATO, pertanto che, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, questa Amministrazione:

- intende ricoprire n. 1 posto di Funzionario di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato categoria D mediante concorso pubblico;
- intende autorizzare la sostituzione del personale che cesserà il proprio rapporto di lavoro con l'Ente nel 2020-2021, per qualsiasi motivazione, salvo la preventiva verifica della possibilità di distribuire diversamente il carico di lavoro, in quanto si tratterebbe di avvicendamento di personale che non comporterebbe incremento della spesa di personale a carico del bilancio comunale;
- specifica comunque che la sostituzione potrebbe anche non avvenire nello stesso settore/servizio o al medesimo profilo professionale e ci si regolerà in base alle esigenze del momento;
- ritiene di autorizzare ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ove fosse necessario sostituire il personale che si dovesse assentare per un lungo periodo di tempo con diritto al mantenimento del posto di lavoro;

SOTTOLINEATO che la programmazione che ci si propone di approvare raggiunge comunque l'obiettivo della riduzione delle spese di personale imposta dall'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

EVIDENZIATO che la copertura finanziaria delle assunzioni sopra descritte per l'annualità 2020 è in corso di stanziamento nel redigendo bilancio di previsione 2020/2022;

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 di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";

ACQUISITO agli atti il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria dell'Ente, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001 n. 448 e s.m.i.;

VISTI:

- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento di contabilità;

ACQUISITO, sulla proposta della presente deliberazione, il parere favorevole del revisore dei conti con verbale n. 2 del 13.03.19, allegato B;

CON voti....., espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. *DI APPROVARE* la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 e il relativo piano occupazionale come dettagliato nel documento denominato "Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022", allegato A alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale.

2. *DI SPECIFICARE* che la copertura finanziaria delle assunzioni sopra descritte per l'annualità 2020 è in corso di stanziamento nel redigendo bilancio di previsione 2020/2022.

3. *DI RISERVARSI* la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

4. *DI TRASMETTERE*, per il tramite dell'Ufficio del Personale, copia della presente deliberazione alla R.S.U.;

5. *DI DEMANDARE* al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

INOLTRE

Stante la particolare necessità ed urgenza di provvedere in merito alla presente deliberazione;

CON voti....., espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.lgs. n. 267 del 2000.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SEGRETARIO COMUNALE
RONSISVALLE PATRIZIA

IL PRESIDENTE
NAVA DANIELE



Comune di Carnate

Provincia di Monza e Brianza

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE 2020/2022

Sommario

1. Premessa	2
2. Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale	3
3. Le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale	3
4. Capacità assunzionale e spesa del personale - disposizioni vigenti	4
5. Atti assunti dall'ente in materia di assunzione del personale vigenti	7
6. Dotazione organica teorica ed effettiva	8
7. Capacità assunzionale 2020-2022	11
8. Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022	12
9. Proiezione delle spese di personale per il triennio 2020-2022	14

1. Premessa

La Riforma della pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n.124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal recente D.Lgs 25 maggio 2017, n.75 (G.U. n.130 del 07.06.2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

Si evidenzia come il 2018 sia stato l'ultimo anno in cui si applicava la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art.1, comma 228, L. n.208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art.3, comma 5, del D.L. 90/2014; ciò determinerà il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal 2019, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

2. Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate con decreto 8 maggio 2018 ed entrate in vigore dopo la pubblicazione sulla gazzetta ufficiale avvenuta il 27 luglio 2018.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs 75/2017, la “nuova” dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima” per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni ed agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente.

Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali, le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.

Un altro aspetto di rilievo chiarito nelle linee di indirizzo riguarda i termini temporali di decorrenza delle sanzioni previste dall'art. 6, comma 6 (“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale) del D. Lgs. n.165/2001, come recentemente modificato dal D.lgs. n.75/2017.

3. Le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale

In attuazione del D. Lgs n.75/2017 il ministro per la Semplificazione e la PA ha emanato la direttiva n.3 del 24 aprile 2018 concernente le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale. Il provvedimento è stato oggetto di accordo in sede di Conferenza unificata, ed è stato pubblicato nella gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2018. L'obiettivo delle linee guida è assicurare il reclutamento delle migliori professionalità per le esigenze delle amministrazioni. Un punto qualificante della direttiva riguarda la centralizzazione delle procedure concorsuali attraverso lo strumento del concorso unico previsto dall'art. 4 del D.L. n.101/2013.

4. Capacità assunzionale e spesa del personale - disposizioni vigenti

Gli enti locali sono chiamati al contenimento delle spese del personale secondo i criteri dettati dalle sottoelencate disposizioni normative:

- dai commi 557 e seguenti della legge n.296/2006 e smi, d.l.n.90/2014:
spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013;
- l'art. 3 comma 5 dl n. 90/2014, mod art. 14-bis comma 1 lettera a) del D.l. 28.01.2019 n. 4 facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente; lo stesso art. 14-bis ha inoltre elevato la possibilità di cumulo dei resti assunzionali ad un arco temporale di cinque anni, aumentando così i limiti di sostituzione in precedenza fissati con percentuali più restrittive.
- Art. 9, c.28, dln.78/2010; dipartimento funzione pubblica, circolare n.5/2013:
Disposizioni del limite di spesa per assunzioni con contratto di lavoro flessibile.

Il limite della spesa di personale del Comune di Carnate è rappresentato dal seguente schema:

Spese per il personale

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		media 2011-2013
1	Totale intervento 1 - Personale	+
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	1.232.197,42
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	
	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)	
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. intentinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)	
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)	
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. intentinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nel macroaggr. 105 o 109) PERSONALE IN CONVENZIONE	+
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc. Formazione cap. 390-752-537 missioni cap. 590e 743)	+
5	Irap	+
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORENTI)		1.316.966,64
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento STATI, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+
TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.316.966,64

COMPONENTI ESCLUSE:			media 2011-2013
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) (CONVENZIONE SEGRETERIA)	-	54.267,05
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota doppio)	-	21.314,95
10	Spese per formazione del personale	-	
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale cap. 455	-	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	5.099,88
19	Dritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	2.854,90
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti (1,615 rogito + 4479,46 categoria protetta + 800 strordinari)	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP) (200 rogito 1410,19 su categoria protetta + 650 strordinari eletti)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perso da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			83.536,78
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			1.233.429,85

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013

5. Atti assunti dall'ente in materia di assunzione del personale vigenti

Il piano di fabbisogno del personale 2018-2020, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 15 del 06/02/2018 prevedeva le seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2018						
N.	QUALIFICA	NUOVA ASSUNZIONE - PREVIO ESPERIMENTO MOBILITA' EX ART. 34 E 30 D.LG. 165/2000	CAT.	ANNO ASSUNZIONE	TABELLARE per 13 mensilita' e IND. DI COMPARTO	UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018						50.495,70
1	istruttore direttivo		D1 - 100%	2018	23.553,40	23.553,40
1	agente di PL		C1 - 100%	2018	21.624,94	21.624,94
RESTO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2018						5.317,36

A seguito di tale deliberazione si è provveduto all'assunzione di un istruttore direttivo cat. D per il settore Economico Finanziario.

Il piano di fabbisogno del personale 2019-2021, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 15/02/2019 prevedeva le seguenti assunzioni:

N.	QUALIFICA	CAT.	Assunzione anno 2019	TABELLARE+TREDICE SIMA + IND. COMPARTO	UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE
1	agente di PL	C1- 70%	2019	15.137,46	15.137,46
	TOTALE				

A seguito di tale deliberazione non si sono avviate le procedure per l'assunzione dell'agente di Polizia Locale.

6. Dotazione organica teorica ed effettiva

SITUAZIONE AL 04.12.2019

SETTORE SERVIZI ISTITUZIONALI E AL CITTADINO			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CONTABILE	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - BIBLIOTECARIO	1	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	5	5
	MESSO COMUNALE/AUTISTA	1	1
B	ADDETTO ASSISTENZA DOMICILIARE	1	1
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	1
TOTALE 15 di cui 10 in servizio e n. 5 vacanti			
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI
D	ISTRUTTORE DIR. AMMINISTRATIVO CONTABILE	2	2
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	3	2
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	2	2
TOTALE 8 di cui 7 in servizio e 1 vacanti			
SETTORE URBANISTICA- EDILIZIA PRIVATA ED ECOLOGIA			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	0
C	ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO	2	2
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	1	1
TOTALE 4 di cui 3 in servizio; 1 vacante			
SETTORE LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI
D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	1	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMM.VO	1	1
C	ISTRUTTORE TECNICO AMM.VO	1	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1
B	OPERAIO PROFESSIONALE	1	1
TOTALE 5 di cui 3 in servizio e 2 vacante			

SETTORE POLIZIA LOCALE			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI
D3	FUNZ. DIRETTIVO SPECIALISTA IN VIGILANZA	1	1
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	3	2
TOTALE 4 di cui 3 in servizio e 1 vacante			

RIEPILOGO GENERALE ATTUALE	
POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	36
POSTI COPERTI	26
POSTI VACANTI	10

POSTI COPERTI A TEMPO PARZIALE

SETTORE SERVIZI ISTITUZIONALI E AL CITTADINO			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI A TEMPO PARZIALE
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CONTABILE	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - BIBLIOTECARIO	1	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	5	3
	MESSO COMUNALE/AUTISTA	1	0
B	ADDETTO ASSISTENZA DOMICILIARE	1	0
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	1
TOTALE 5 POSTI			

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI A TEMPO PARZIALE
D	ISTRUTTORE DIR. AMMINISTRATIVO CONTABILE	2	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	3	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	2	0
TOTALE 1 POSTO			

SETTORE URBANISTICA- EDILIZIA PRIVATA ED ECOLOGIA			
POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI A TEMPO PARZIALE
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	0

C	ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO	2	2
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	1	1

TOTALE 3 POSTI

SETTORE LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE

POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI A TEMPO PARZIALE
D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	1	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMM.VO	1	0
C	ISTRUTTORE TECNICO AMM.VO	1	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	0
B	OPERAIO PROFESSIONALE	1	0

TOTALE 0 POSTI

SETTORE POLIZIA LOCALE

POSIZIONE	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI ESISTENTI	DI CUI COPERTI A TEMPO PARZIALE
D3	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	0
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	3	0

TOTALE 0 POSTI

DOTAZIONE ORGANICA RIEPILOGATIVA

POSIZIONE	TOTALE POSTI PREVISTI	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI
D3	2	1	1
D	7	3	4
C	14	10	4
B3	9	9	0
B	4	3	1
	36	26	10

7. Capacità assunzionale 2020-2022

L'ammontare delle disponibilità da destinare alle assunzioni dall'esterno per il triennio in esame è stabilito dal D.L. 90/2014 art. 5 c. 5.; art 22 c. 2 D.L. n. 50/2017; La media del limite assunzionale calcolato sul triennio 2011/2013 è di euro 1.232.197,42

Il Budget assunzionale nel 2020 è così riepilogato:

CESSAZIONI ANNO 2015 - CAPACITA' ASSUNZIONALI 2016 RESIDUE - UTILIZZABILI 2014-2018							
N.	QUALIFICA	CAUSA CESSAZIONE	CAT.	ANNO CESSAZIONE	TABELLARE per 13 mensilità e IND. DI COMPARTO	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016 - 75% DELLA SPESA DEI CESSATI	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015
1	Istruttore Direttivo	collocamento a riposo dall'01.01.2016 - ultimo giorno di lavoro 31/12/2015	D1 - 100%	2015	23.553,40	17.665,05	9.277,25
1	Istruttore Direttivo	collocamento a riposo dall'01.01.2016 - ultimo giorno di lavoro 31/12/2015	D1 - 100%	2015	23.553,40	17.665,05	17.665,05
TOTALE						35.330,10	26.942,30

CESSAZIONI ANNO 2018 - CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019							
N.	QUALIFICA	CAUSA CESSAZIONE	CAT.	ANNO CESSAZIONE	TABELLARE per 13 mensilità e IND. DI COMPARTO	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 - 100% della spesa dei cessati 2018	
1	Coll.re amm.vo	collocamento a riposo dall'01.02.2018 - ultimo giorno di lavoro 31/01/2018	B1 - 100%	2018	19.153,50	19.153,50	
TOTALE						19.153,50	

CESSAZIONI ANNO 2020 - CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020							
N.	QUALIFICA	CAUSA CESSAZIONE	CAT.	ANNO CESSAZIONE	TABELLARE per 13 mensilità e IND. DI COMPARTO	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 - 100% della spesa dei cessati 2020	
1	Funzionario di P.L.	collocamento a riposo dall'01.04.2020 - ultimo giorno di lavoro 31/03/2020	D3 - EC D4 - 100%	2020	28.195,67	28.195,67	
1	Addetto assistenza domiciliare	collocamento a riposo dall'01.02.2020 - ultimo giorno di lavoro 31/01/2020	B1 - 100%	2020	20.008,64	20.008,64	
TOTALE						48.204,31	
						TOTALE CAPACITA'	94.300,11

Dalla capacità assunzionale di € 94.300,11 viene detratto l'importo di euro 10.277,00 utilizzato per finanziare il fondo delle posizioni organizzative compreso di risultato per l'anno 2019, deliberazione di Giunta n. 41 del 20.05.2019. Pertanto, la nuova capacità assunzionale per l'anno 2020 è pari ad euro 84.023,00, tale capacità può essere utilizzata, come previsto dalla normativa, per l'assunzione di personale.

8. Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022

Il piano del fabbisogno di personale 2020-2022 è predisposto con il contributo dei responsabili di settore che hanno:

- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di soprannumerarietà.

Individuato il budget assunzionale disponibile calcolato sulla base della normativa vigente citata in premessa e valutate le richieste pervenute dai Responsabili di aree, la Giunta comunale ha proceduto a valutare il suo utilizzo che determina il seguente piano del fabbisogno per il triennio in esame:

assunzioni programmate per l'anno 2020						
N.	QUALIFICA	CAT.		Assunzione anno 2020	TABELLARE+TREDICE SIMA + IND. COMPARTO	UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE
1	Funzionario di P.L.	D1		2020	24.602,86	24.602,86
	TOTALE					24.602,86

Si specifica inoltre che nell'anno 2020 l'importo pari € 24.602,86 di budget assunzionale necessario per il reclutamento della figura di polizia locale previste per tale annualità, trova capienza nel budget assunzionale del restante personale. A seguito di tale assunzione la capacità assunzionale residua ammonterà a € 59.420,14.

L'Amministrazione, in considerazione delle esigenze di bilancio e della situazione finanziaria generale e locale, prevede per gli anni 2020 e 2021 solo l'eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni di qualsiasi natura (quiescenza, licenziamento, ...) o mobilità esterne nel rispetto comunque delle disposizioni vigenti in materia di assunzione del personale.

Si conferma il mantenimento del personale in convenzione come previsto dal seguente schema:

N°post	Profilo professionale	Cat.	Tipologia rapporto	Modalità di copertura
1	Istruttore Direttivo Tecnico dell'area Urbanistica edilizi Privata ed Ecologia	D1	DETERMINATO - part time	<ul style="list-style-type: none"> art.17 del CCNL del 21.5.2018, utilizzo di personale appartenente ad altro ente
1	Funzionario Direttivo Tecnico dell'area Lavori Pubblici e manutenzione	D3	DETERMINATO - part time	<ul style="list-style-type: none"> art.17 del CCNL del 21.5.2018, utilizzo di personale appartenente ad altro ente
1	Istruttore Direttivo dell'area Polizia Locale	D1	DETERMINATO - part time	<ul style="list-style-type: none"> art.14 comma 27 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 e s.m.i. utilizzo di personale appartenente ad altro ente- gestione in forma associata.

Si precisa che le spese di personale in convenzione sono escluse dal limite di spese per assunzioni con contratto di lavoro flessibile come previsto dalla deliberazione n. 1/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei conti.

9. Proiezione delle spese di personale per il triennio 2020-2022

La previsione della spesa di personale per il triennio 2020-2022, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nel seguente prospetto:

Spese per il personale Comuni soggetti al patto di stabilità						
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:						
1	Totale intervento 1 - Personale	+	media 2011-2013	2019 Previsione personale in servizio	2020 previsione aggiornata a seguito realizzazione Piano Assunzionale	previsione a regime per realizzazione piano assunzionale
di cui:	Rentibazioni lorda (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		1.232.197,42	982.404,00	1.010.206,86	1.000.246,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			979.204,00	1.007.006,86	997.046,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo					
	Spese sostenute dall'ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto					
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL					
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro					
	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)					
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. internali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 DLgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)					
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)					
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso			3.200,00	3.200,00	3.200,00
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)					
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. internali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 DLgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	4.388,11			
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nel macrocagl. 105 o 109) PERSONALE IN CONVENZIONE	+		78.000,00	98.000,00	78.000,00
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc. Formazione cap. 390,752-537 missioni cap. 590e 743)	+		5.800,00	5.600,00	5.800,00
5	Irapp	+		65.594,00	78.957,00	68.216,00
	TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORENTI)			1.316.966,64	1.053.798,00	1.094.663,86
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento STATI, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+				
	TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.316.966,64	1.053.798,00	1.074.262,00

COMPONENTI ESCLUSE:		media 2011-2013	2019 Previsione	2020 previsione aggiornata a seguito realizzazione Piano Assunzionale	previsione a regime per realizzazione piano assunzionale
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	3.200,00	3.200,00	3.200,00
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) (CONVENZIONE SEGRETERIA)	54.267,05	42.700,00	50.780,00	42.700,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	21.314,95	16.590,57	16.590,57	16.590,57
10	Spese per formazione del personale	-	5.000,00	5.000,00	5.000,00
11	Rimborsi per missioni	-	800,00	500,00	800,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale cap. 455	-	3.000,00	3.000,00	3.000,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-			
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-			
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	5.099,88			
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	2.854,90	5.000,00	5.000,00	5.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti (1.615 rogito + 4479,46 categoria protetta + 800 straordinari elet)	-	6.469,46	6.469,46	6.469,46
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP) (200 rogito 1410,19 su categoria protetta + 650 straordinari elet)	-	2.485,19	2.485,19	2.485,19
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-			
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		83.536,78	85.245,22	93.025,22	85.245,22
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		1.233.429,85	968.552,78	1.001.638,64	989.016,78
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			1.233.429,86	1.233.429,86	1.233.429,86
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI	SI	SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2020			264.877,08	231.791,22	244.413,08



COMUNE DI CARNATE

COMUNE D'EUROPA

Tel. 039/62.88.21

Fax 039/67.00.35

PROVINCIA DI MONZA BRIANZA

Partita IVA 00758670962

Codice Fiscale 87001790150



C.a.p. 20866

PARERE DEL REVISORE UNICO SULL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

Verbale n. 10/2019

Il sottoscritto Dott. Alberto Regazzini, in qualità di Revisore unico del COMUNE DI CARNATE,

VISTI

- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022";

ESAMINATA

la documentazione prodotta dall'Ente, che consiste in:

- proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022", completa dei seguenti allegati: allegato A – Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022;

DATO ATTO CHE

1. la spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296 prevista per l'anno 2020, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
2. che le assunzioni di personale, previste nella proposta deliberativa della Giunta Comunale in esame, sono state adeguatamente motivate;

RILEVATO CHE

- l'Amministrazione Comunale ha programmato per l'anno 2020 l'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. D1 a tempo pieno e con contratto a tempo indeterminato;
- l'Amministrazione Comunale ha confermato per l'anno 2020 l'assunzione a tempo determinato - part time in convenzione con il Comune di Burago di Molgora di un Istruttore Direttivo Tecnico dell'area Urbanistica Edilizia Privata ed Ecologia Cat. D1, un Funzionario Direttivo Tecnico dell'area Lavori Pubblici e manutenzione Cat. D1 e di un Istruttore Direttivo dell'area Polizia Locale Cat. D1;
- l'Amministrazione Comunale non prevede assunzioni per il 2021 e 2022.

PRESO ATTO CHE

- L'Ente ha effettuato la ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 - comma 11 - L.183/2011 dalla quale non sono emerse situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale;

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 ed ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della legge di stabilità 2017, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013, così come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014 e rimane rispettato anche dopo l'attuazione delle ipotizzate modifiche del piano occupazionale;

RICHIAMATO

-l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 per come da ultimo modificato dal D.L. 24 giugno 2016 n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016 n. 160;

-l'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (finanziaria 2007), così come modificato dall'art. 4 ter, comma 11, del D.L. N. 16/2012 e s.m.i.;

-l'art. 16 della legge 183/2011;

-l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 per come modificato da ultimo dal D.L. 95/2012 convertito dalla Legge 135/2012;

-l'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 come modificato da ultimo dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla Legge 96/2017;

-l'art. 16 del D.L. 113 del 24 giugno 2016;

-il D.M. 10 aprile 2017;

-l'art. 20 comma 1 e 3 del D.Lgs. 75/2017;

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022".

Carnate, 7 dicembre 2019

IL REVISORE UNICO
(Dott. Alberto Regazzini)

Alberto Regazzini

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Vista la proposta di deliberazione n. 1375/2019;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 09/12/2019

**IL RESPONSABILE DI SETTORE
MULE' VINCENZO**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO**

Vista la proposta di deliberazione n. 1375/2019;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, li 09/12/2019

**IL RESPONSABILE DI SETTORE
MULE' VINCENZO**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 112 DEL 09/12/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Ente.

Carnate, 20/12/2019

Il Responsabile del Settore Servizi
Istituzionali e al Cittadino
RON SISVALLE PATRIZIA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE
DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 112 DEL 09/12/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio di questo Ente per 15 giorni consecutivi dal 09/12/2019 al 24/12/2019.

Carnate, 03/01/2020

Il Responsabile del Settore Servizi
Istituzionali e al Cittadino
RON SISVALLE PATRIZIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)