



COMUNE di CONCOREZZO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 188 DEL 27/12/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 – 2022, DEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020 E DELLA RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Il giorno 27/12/2019, alle ore 17:00, presso questa sede comunale, convocati nei modi e termini di legge, i Signori Assessori comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno.

Assume la presidenza il SINDACO, Mauro Capitanio. Partecipa il SEGRETARIO GENERALE, Dott. Ivan Roncen.

Dei Signori componenti la Giunta municipale di questo Comune risultano:

NOMINATIVO	FUNZIONE	PRESENZA	ASSENZA
CAPITANIO MAURO	SINDACO	X	
ZANINELLI MICAELA	ASSESSORE	X	
MAGNI PAOLO WALTER	ASSESSORE	X	
BORGONOVO GABRIELE	ASSESSORE		X
MAZZIERI RICCARDO	ASSESSORE	X	
PILATI SILVIA	ASSESSORE	X	

Membri ASSEGNATI 6 PRESENTI 5

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39, c. 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 98 del 17 luglio 2018 ed è stato successivamente modificato con deliberazioni della Giunta comunale n. 14 del 24 gennaio 2019, n. 114 dell'11 settembre 2019 e n. 147 dell'8 novembre 2019;

Visti il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, allegato al presente provvedimento (Allegato n. 1), nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio, e il prospetto di sintesi (Allegato n. 2) delle azioni di reclutamento a tempo determinato contemplate nel piano;

Dato atto che, in relazione ai parametri di virtuosità che incidono sul piano occupazionale, il Comune di Concorezzo rispetta i presupposti normativi per poter procedere alle assunzioni di personale nel triennio 2020-2022:

Presupposto	Adempimento
<i>Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è approvato con il presente provvedimento</i>
<i>L'invio del piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, sarà trasmesso alla RGS nei tempi previsti dalla norma (entro 30 giorni dall'adozione)</i>
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero</i>	<i>La ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata a fine 2019, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dell'Ente agli atti dell'Ufficio Personale, che presso il Comune di Concorezzo non risultano eccedenze di personale</i>
<i>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>L'Ente ha rispettato il vincolo di conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali relativo all'anno 2018</i>
<i>Mancato invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>L'Ente ha inviato entro il 31 marzo 2019 la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</i>
<i>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari</i>	<i>Il piano delle azioni positive per le pari opportunità relativo al triennio 2019-2021 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 23</i>

<i>opportunità di lavoro tra uomini e donne</i>	<i>gennaio 2019</i>
<i>Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato piano della performance</i>	<i>Con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 27 febbraio 2019 è stato approvato il PEG (piano esecutivo di gestione) relativo agli esercizi 2019 – 2021, parte finanziaria. Il piano delle performance / piano dettagliato degli obiettivi dell'anno 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 15 maggio 2019 Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati</i>
<i>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013</i>	<i>L'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) negli scorsi anni, così come indicato nei relativi rendiconti di gestione. Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto del vincolo richiamato</i>
<i>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</i>	<i>Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto del vincolo richiamato</i>
<i>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</i>	<i>Allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008</i>
<i>Il Comune di Concorezzo non è in condizioni di deficitarietà strutturale o di dissesto</i>	

Atteso che:

- con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999, così come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2019 predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, mentre per quanto riguarda la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 1 unità è attualmente scoperta: nella selezione pubblica per l'assunzione di istruttore tecnico, a tempo pieno e indeterminato, presso il Settore Servizi sul Territorio;
- relativamente alla ricognizione annuale delle eccedenze, è stata effettuata nel mese di ottobre/novembre 2019 e ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore dell'Ente agli atti dell'Ufficio Personale, che presso il Comune di Concorezzo non risultano eccedenze di personale ovvero non si rilevano situazioni di personale in esubero, eccedentario o sovrannumerario;

Dato, inoltre, atto:

- che le previsioni della spesa potenziale massima del personale comunale sono contenute nel limite imposto dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n.296/2006, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022 (come indicato all'Allegato 1);
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2020-2022 (comprehensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano (come dettagliato nell'Allegato 1), il rispetto del limite previsto dall'art. 9, c. 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

Considerato che, nel triennio 2020-2022:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- è prevista l'attivazione di un contratto a tempo determinato ex art. 110, c. 1, del D.Lgs. 267/2000, per un esperto di alta specializzazione di cat. D, a tempo pieno e determinato, per 3 anni, da inserire al vertice del nuovo Settore ICT;

Visto che:

- l'art. 64 dello Statuto comunale prevede la possibilità del ricorso a tempo determinato di collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità, quando, in fase di ristrutturazione di un settore o in presenza di tematiche di rilevante importanza per l'Ente, non vi siano professionalità adeguate all'interno del Comune.
- il vigente *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – La struttura organizzativa*, all'art. 12, c. 5, lett. d), prevede che la posizione organizzativa responsabile di un settore comunale può essere individuata in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 del D.Lgs. 267/2000);

Dato atto, altresì, che relativamente al presente provvedimento, si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori previsto dall'art. 19, c. 8, della Legge n. 448/2001 (Allegato 3);

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (Allegato 1) e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

Dato atto che risulta necessario dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art. 5, c. 2, del D. Lgs. 165/2001;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, c. 2, del D. Lgs. n. 267/2000;

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi sulla proposta in esame dal Responsabile del Settore Finanze e Contabilità, ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli dei presenti, resi in forma palese

DELIBERA

- 1) Di disporre e di approvare, in applicazione dell'art. 91 del decreto legislativo 267/2000 e degli artt. 5 e 6 del decreto legislativo 165/2001 così come modificato dal decreto 75/2017, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (Allegato 1) e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;
- 2) Di stabilire che sono autorizzate nuove assunzioni di personale nel limite di spesa quale capacità di spesa rispetto ai limiti imposti dal comma 557 dell'art. 1 della legge n.296/2006, fatti salvi eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione che dovessero porre nuovi e ulteriori limiti alle assunzioni di personale negli enti locali: le nuove assunzione autorizzate sono quelle da attivarsi in sostituzione del personale cessato o che cesserà per mobilità, per raggiungimento dei requisiti pensionistici o per dimissioni volontarie anche su profili professionali e categorie diverse da quelle in uscita, nel rispetto dei limiti sopra riportati, attraverso procedure concorsuali, laddove le capacità assunzionali lo permettano, o l'indizione di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001, dato che in un'ottica di neutralità di spesa e di una giurisprudenza orientata sul punto, tali procedure, attivate tra Enti sottoposti ai vincoli di finanza pubblica e alle limitazioni assunzionali non sono considerate come nuove assunzioni e perciò non fatte rientrare nel limite di spesa di cui all'art. 1, c. 228, della legge 208/2015, come modificato dall'art. 22, c. 2, del decreto legge 50/2017;
- 3) Di stabilire che l'organigramma e le posizioni organizzative sono quelle rideterminate con la deliberazione della Giunta n. 157 del 27 novembre 2019;
- 4) Di dichiarare che il Comune di Concorezzo, allo stato attuale, non si trova in situazione di soprannumero o comunque di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001;
- 5) Di dare atto che relativamente al presente provvedimento, si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, previsto dall'art. 19, c. 8, della Legge n. 448/2001 (Allegato 3):
- 6) Di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020-2022;
- 7) Di dare atto che il presente documento programmatico del fabbisogno di personale 2020-2022 viene adottato nel rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e spese del personale degli enti locali, descritti in premessa;
- 8) Di dare atto che prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui alle premesse e alla perdurante copertura finanziaria;
- 9) Di incaricare i competenti uffici del Settore Affari Generali di inoltrare il presente atto in informativa alle Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art.5, c. 2, del D. Lgs. 165/2001;
- 10) Di incaricare i competenti uffici del Settore Affari Generali di effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, con successiva votazione unanime favorevole, ai sensi e per gli effetti di legge.

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Mauro Capitano

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Ivan Roncen

Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

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

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli enti locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente:

- 1) il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- 2) un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- 3) un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- 4) il documento organizzativo principale in ordine:
 - 4.a) alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Settori);
 - 4.b) alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - 4.c) all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - 4.d) alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 possono essere così riassunti:

- a) revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001;
- c) individuazione della consistenza della dotazione organica intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, della legge 296/2006 e s.m.i.;
- d) rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale, tenuto conto delle linee guida pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2017;
- e) individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2020-2022. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Con la recente deliberazione n. 157 del 27 novembre 2019, la Giunta, in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione dell'assetto organizzativo e dell'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie a disposizione, ha inteso adeguare la propria macrostruttura organizzativa in funzione delle proprie linee di mandato e del proprio programma politico – amministrativo, così come successivamente articolati negli strumenti di programmazione e di gestione.

La nuova macrostruttura dell'Ente, che avrà decorrenza a partire dal 1 gennaio 2020, è improntata a criteri di elasticità, in quanto:

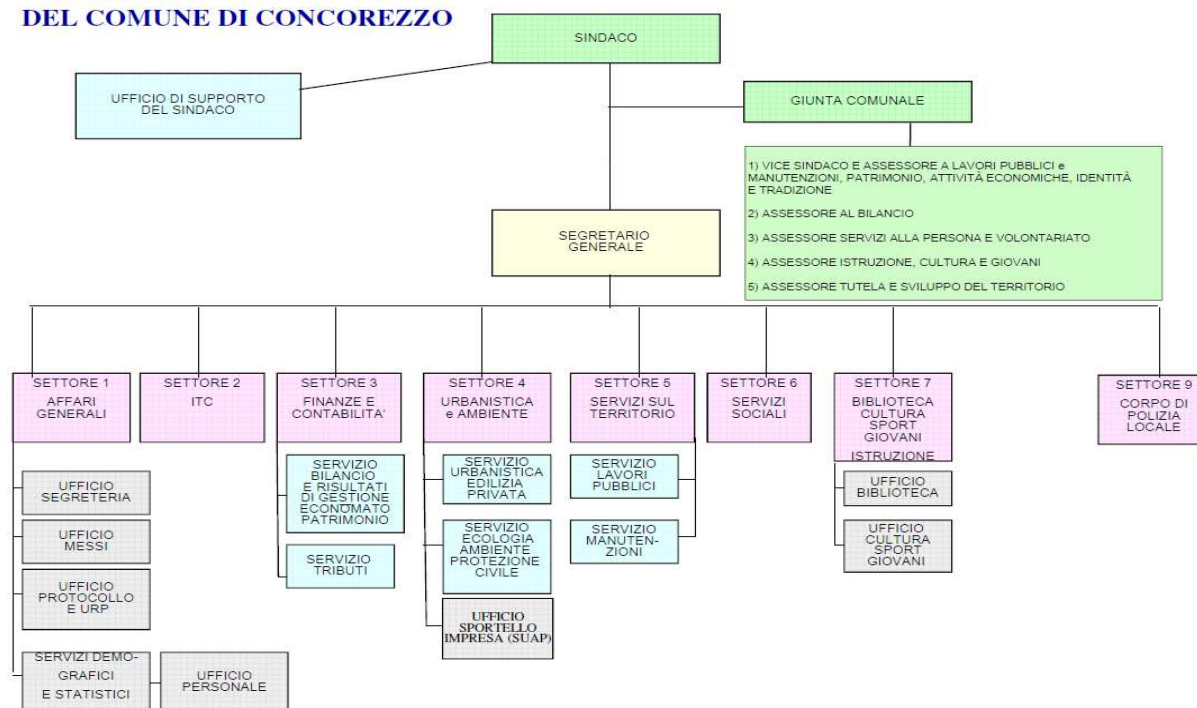
- le attività possono essere modificate nel tempo, in relazione agli obiettivi di governo e, quindi in stretta correlazione al soddisfacimento delle esigenze manifestate dalla collettività, tenuto conto delle variazioni delle modalità di gestione, nella logica di mantenere un assetto organizzativo efficiente, efficace ed economico;
- ciascuna attività si concretizza con servizi e prodotti, di cui fruiscono gli utenti esterni e interni, che costituiscono il risultato dell'azione amministrativa di Settori, Servizi e Uffici e che saranno monitorati e formalizzati con appositi atti dei Responsabili di Settore, ognuno per quanto di competenza;
- l'articolazione interna di ciascuna struttura apicale sarà predisposta con apposito atto, da comunicare al Responsabile del Servizio personale, a cura dei rispettivi Responsabili

2. ARTICOLAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA / ORGANIGRAMMA

La nuova macrostruttura organizzativa è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità amministrativa, per dotare l'Ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi politico-amministrativi, e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, efficienza ed economicità in relazione agli strumenti di programmazione, in applicazione delle linee strategiche ed operative dell'attività di governo dell'Amministrazione comunale.

L'organigramma approvato con la delibera n. 157/2019 è il seguente:

ORGANIGRAMMA STRUTTURA DEL COMUNE DI CONCOREZZO



Il vigente assetto organizzativo dell'Ente prevede, oltre alla "Ufficio di supporto del Sindaco", n. 8 Settori.

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

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati Responsabili apicali di Settore a cui compete lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

3. RILEVAZIONE DELLE ECCEDEnze DI PERSONALE O DI SITUAZIONI DI SOVRANNUMERARIETÀ

L'art. 33, c. 1, del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, c. 1, della legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, eccedentario o sovrannumerario, così come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dei Settori comunali.

4. DOTAZIONE ORGANICA

4.1. SUPERAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa, che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La L. n. 124/2015 ha previsto all'art. 17 una delega al governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa, dettando tra i criteri direttivi quello del progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità (c. 1, lett. q).

Tale delega è stata esercitata mediante l'approvazione del D. Lgs. n. 75/2017, che ha sostituito l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

Il decreto legislativo citato prevede, in coerenza con le previsioni dettate dalla legge delega n. 124/2015, il sostanziale superamento delle dotazioni organiche o, per meglio dire, delle piante organiche, che restano comunque come un documento che le amministrazioni devono adottare. Intendendo così i documenti con cui ogni amministrazione individua il personale, sia come numero, che come categorie/qualifiche, che come profili professionali, di cui ha bisogno per poter svolgere al meglio la propria attività. Tale documento prescindeva dal numero effettivo di dipendenti in servizio e dalle capacità assunzionali. Esso rimane, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale, per cui la dotazione organica dipende direttamente dall'appena citato piano. Le nuove disposizioni si caratterizzano inoltre per la scelta di assegnare un importante ruolo al Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione: spetta ad esso il compito di adottare specifiche linee guida per l'adozione di questo documento, nonché di intervenire sulle capacità assunzionali nel caso in cui risultino violati i vincoli di sostenibilità finanziaria.

Dopo l'approvazione della deliberazione n. 157 del 27 novembre 2019, la dotazione organica del personale del Comune di Concorezzo è la seguente:

			CAT.	POSTI PREVISTI IN ORGANICO	POSTI COPERTI AL 31/12/2017	POSTI COPERTI AL 31/12/2018	POSTI COPERTI AL 31/12/2019	POSTI COPERTI 31/12/2020	POSTI VACANTI AL 31/12/2020
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO extra DOTAZIONE									
UFFICIO I STAFF DEL SINDACO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO A TEMPO DETERMINATO	PART TIME 50%	C1	0	0	0	1	1	0
TOTALE				0	0	0	1	1	0
SETTORE 1 - AFFARI GENERALI									
UFFICIO SEGRETERIA	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO		D1	1	1	1	1	0	1
UFFICIO SEGRETERIA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	2	1	1	1	1	1
UFFICIO SEGRETERIA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 50%	C1	1	0	0	0	0	1
UFFICIO SEGRETERIA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B3	1	0	0	0	0	1
UFFICIO MESSI	ESECUTORE MESSO NOTIFICATORE		B	2	2	2	2	2	0
UFFICIO PROTOCOLLO E URP	ISTRUTTORE ARCHIVISTA		C1	1	1	1	1	1	0
UFFICIO PROTOCOLLO E URP	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	1	1	1	1	1	0
UFFICIO PROTOCOLLO E URP	ESECUTORE CENTRALINISTA		B1	1	1	1	1	1	0
UFFICIO PROTOCOLLO E URP	ESECUTORE AMMINISTRATIVO		B1	1	1	1	1	1	0
UFFICIO PROTOCOLLO E URP	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 55,56%	B1	1	1	1	1	1	0
SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO		D1	1	0	1	1	1	0
SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	2	2	2	2	2	0
SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 72,22%	C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 50%	C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO PERSONALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE		D1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO PERSONALE	ISTRUTTORE CONTABILE	PART TIME 80,55%	C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO PERSONALE	ISTRUTTORE CONTABILE	PART TIME 69,44%	C1	1	0	0	0	0	1
TOTALE				20	15	16	16	15	5
SETTORE 2 - ICT									
UFFICIO ICT	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO		D1	1	0	0	0	1	0
UFFICIO ICT	ISTRUTTORE INFORMATICO		C1	1	1	1	1	1	0
TOTALE				2	1	1	1	2	0
SETTORE 3 - FINANZE E CONTABILITA'									
SERVIZIO BILANCIO E RISULTATI DI GESTIONE, ECONOMATO E PATRIMONIO	FUNZIONARIO DIRETTIVO CONTABILE		D3	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO BILANCIO E RISULTATI DI GESTIONE, ECONOMATO E PATRIMONIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE		D1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO BILANCIO E RISULTATI DI GESTIONE, ECONOMATO E PATRIMONIO	ISTRUTTORE CONTABILE		C1	1	1	0	1	1	0
SERVIZIO BILANCIO E RISULTATI DI GESTIONE, ECONOMATO E PATRIMONIO	ISTRUTTORE CONTABILE	PART TIME 69,44%	C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO BILANCIO E RISULTATI DI GESTIONE, ECONOMATO E PATRIMONIO	ISTRUTTORE CONTABILE	PART TIME 50%	C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO TRIBUTI	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE		D1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO TRIBUTI	ISTRUTTORE CONTABILE		C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO TRIBUTI	ISTRUTTORE CONTABILE	PART TIME 83,33%	C1	1	0	0	0	0	1
SERVIZIO TRIBUTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B3	1	0	0	0	0	1
TOTALE				9	7	6	7	7	2
SETTORE 4 - URBANISTICA E AMBIENTE									
SERVIZIO URBANISTICA ED.PRIVATA	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO		D3	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO URBANISTICA ED.PRIVATA	ISTRUTTORE DIRETTIVO		D1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO URBANISTICA ED.PRIVATA	ISTRUTTORE TECNICO		C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO URBANISTICA ED.PRIVATA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	1	1	1	1	1	0
SERVIZIO URBANISTICA	COLLABORATORE	PART	B3	1	0	0	0	0	1

ED.PRIVATA	AMMINISTRATIVO	TIME 83,33%								
SERVIZIO ECOLOGIA, AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE DIRETTIVO	PART TIME 83,33%	D1	1	1	1	1	1	0	
SERVIZIO ECOLOGIA, AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 50%	C1	1	0	0	0	0	1	
UFFICIO SPORTELLO IMPRESA (SUAP)	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	1	1	1	1	1	0	
TOTALE				8	6	6	6	6	2	
SETTORE 5 - SERVIZI SUL TERRITORIO										
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	ISTRUTTORE DIRETTIVO		D1	1	1	1	1	1	0	
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	ISTRUTTORE TECNICO		C1	1	1	1	0	1	0	
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - PART TIME 50%		C1	1	0	0	1	1	0	
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B3	1	1	1	1	1	0	
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 50%	B3	1	0	0	0	0	1	
SERVIZIO MANUTENZIONI	ISTRUTTORE DIRETTIVO		D1	1	1	1	1	1	0	
SERVIZIO MANUTENZIONI	ISTRUTTORE TECNICO		C1	1	1	1	1	1	0	
SERVIZIO MANUTENZIONI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	1	1	1	1	1	0	
SERVIZIO MANUTENZIONI	ISTRUTTORE CAPO OPERAIO		C1	1	0	0	0	0	1	
SERVIZIO MANUTENZIONI	ESECUTORE OPERAIO SPECIALIZZATO		B1	8	4	4	4	4	4	
SERVIZIO MANUTENZIONI	ESECUTORE OPERAIO CUSTODE CIMITERO		B1	1	0	0	0	0	1	
SERVIZIO MANUTENZIONI	ESECUTORE SEPPELLITORE	PART TIME 50%	B1	1	0	0	0	0	1	
TOTALE				19	10	10	10	11	8	
SETTORE 6 - SERVIZI SOCIALI										
SERVIZI SOCIALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO		D1	1	0	0	0	1	0	
SERVIZI SOCIALI	ASSISTENTE SOCIALE		D1	4	3	2	3	3	1	
SERVIZI SOCIALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	2	1	1	1	1	1	
SERVIZI SOCIALI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 69,44%	B3	1	1	1	1	1	0	
SERVIZI SOCIALI	ASSISTENTE DOMICILIARE		B1	1	1	1	1	1	0	
TOTALE				9	6	5	6	7	2	
SETTORE 7 - BIBLIOTECA, CULTURA, SPORT, GIOVANI - ISTRUZIONE										
UFFICIO BIBLIOTECA	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO		D1	1	1	1	0	0	1	
UFFICIO BIBLIOTECA	ISTRUTTORE ASSISTENTE DI BIBLIOTECA		C1	4	4	4	3	4	0	
UFFICIO BIBLIOTECA	ISTRUTTORE ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	PART TIME 69,44%	C1	1	1	1	1	1	0	
UFFICIO BIBLIOTECA	ESECUTORE ADDETTO BIBLIOTECA		B1	1	1	1	1	1	0	
UFFICIO CULTURA, SPORT, GIOVANI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	2	1	1	1	1	1	
UFFICIO CULTURA, SPORT, GIOVANI	ESECUTORE CUSTODE		B1	1	0	0	0	0	1	
SERVIZIO ISTRUZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO		D1	1	1	1	1	1	0	
SCUOLA INFANZIA	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SCOLASTICI	PART TIME 30%	D1	1	1	1	1	1	0	
SERVIZIO ISTRUZIONE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		C1	1	1	1	1	1	0	
SCUOLA INFANZIA	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA		C1	8	8	8	8	8	0	
SCUOLA INFANZIA	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	PART TIME 50%	C1	1	0	0	0	0	1	
SERVIZIO ISTRUZIONE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PART TIME 69,44%	B3	1	0	0	0	0	1	
SCUOLA INFANZIA	ESECUTORE BIDECCA CUSTODE		B1	2	1	1	0	0	2	
TOTALE				25	20	20	17	18	7	
SETTORE 9 - CORPO DI POLIZIA LOCALE										
CORPO POLIZIA LOCALE	COMMISSARIO AGGIUNTO		D1	2	1	1	1	1	1	
CORPO POLIZIA LOCALE	AGENTI DI P.L.		C1	8	8	8	7	8	0	
CORPO POLIZIA LOCALE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B3	1	1	1	1	1	0	
TOTALE				11	10	10	9	10	1	
TOTALE GENERALE				103	75	74	72	77	27	

4.2 SPESA POTENZIALE MASSIMA

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, è di:

€ 2.376.804,93 per l'anno 2020

€ 2.378.168,08 per l'anno 2021

€ 2.379.210,95 per l'anno 2022

inferiore a € 2.406.087,06 (media del triennio 2011-2013).

L'evoluzione della spesa di personale è la seguente:

	SPESA PER IL PERSONALE	SPESA MEDIA 2011-2013	CONSUNTIVO 2017	CONSUNTIVO 2018	PREVISIONE INIZIALE 2019	PREVISIONE ASSESTATA 2019	CONSUNTIVO 2019	PREVISIONE INIZIALE 2020	PREVISIONE INIZIALE 2021	PREVISIONE INIZIALE 2022
+	RETRIBUZIONI E ONERI DEL PERSONALE	2.687.391,80	2.480.724,41	2.539.031,05	2.679.320,00	2.627.546,29	2.501.517,96	2.812.863,06	2.827.400,86	2.850.071,28
+	IRAP (INTERVENTO 7)	172.559,75	156.237,96	159.711,00	175.350,00	165.150,00	155.053,66	175.450,00	176.079,20	177.487,83

-	INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERTE	270,70	184,10	221,10	1.250,00	1.250,00	1.200,00	1.260,00	1.270,08	1.280,21
-	QUOTA DIRITTI DI ROGITO AL SEGRETARIO	0,00	0,00	0,00	0,00	25.029,43	25.029,43	14.000,00	14.112,00	14.224,90
-	INCREMENTI CCNL	332.168,76	310.766,69	424.347,84	413.555,47	437.579,53	394.468,49	467.621,58	481.062,55	503.732,97
-	RETRIBUZIONI E ONERI DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE	90.669,06	92.715,36	98.622,39	98.622,39	98.622,39	98.526,55	98.526,55	98.526,55	98.526,55
-	RIMBORSO SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE	34.124,02	5.958,59	0,00	0,00	10.000,00	0,00	30.100,00	30.340,80	30.583,53
+	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	3.368,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
+	COLLABORAZIONI AUTONOME	13.372,83	3.578,00	6.794,00	18.700,00	18.700,00	2.380,00	18.700,00	18.700,00	18.700,00
=	TOTALE SPESA DEL PERSONALE DEL COMUNE	2.419.459,90	2.230.915,63	2.182.344,72	2.359.942,14	2.238.914,94	2.139.727,15	2.395.504,93	2.396.868,08	2.397.910,95
	TOTALE SPESE DEL PERSONALE AL NETTO DELLE COLLABORAZIONI AUTONOME	2.406.087,06	2.227.337,63	2.175.550,72	2.341.242,14	2.220.214,94	2.137.347,15	2.376.804,93	2.378.168,08	2.379.210,95
	SPESE CORRENTI DEL COMUNE	9.780.061,38	9.604.153,23	9.385.917,83	10.531.467,47	10.569.828,13	9.231.275,74	10.517.510,43	10.517.754,28	10.601.896,31
	% SPESE PERSONALE / SPESE CORRENTI	24,60%	23,19%	23,18%	22,23%	21,01%	23,15%	22,60%	22,61%	22,44%
	% MEDIA SPESE PERSONALE / SPESE CORRENTI PER CLASSE DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA	39,00%	39,00%	39,00%	39,00%	39,00%	39,00%	39,00%	39,00%	39,00%
	POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12	15.476	15.672	15.732	15.732	15.732	15.889	15.889	15.889	15.889
	DIPENDENTI	79	75	74	74	74	72	77	77	77
	RAPPORTO DIPENDENTI / POPOLAZIONE RESIDENTE	1/195	1/209	2/425	2/425	2/425	3/662	3/619	3/619	3/619
	RAPPORTO MEDIO DIPENDENTI / POPOLAZIONE PER CLASSE DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA	1/122	1/158	1/158	1/158	1/158	1/158	1/158	1/158	1/158

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente può procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Per il triennio 2020-2022, la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
<i>Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001)</i>	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006
<i>L'invio del piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Agli Enti che non provvedono all'invio del piano triennale dei fabbisogni nei tempi previsti dalla norma (entro 30 giorni dall'adozione) è fatto divieto di procedere alle assunzioni (art. 6 - ter comma 5 D. Lgs. 165/2001)</i>	- art. 6 - ter D. Lgs. 165/2001; - Circ. RGS n. 18/2018
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di</i>	<i>Le amministrazioni che non effettuano la</i>	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001;

<i>personale e situazioni di soprannumero</i>	<i>ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001)</i>	- circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4
<i>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell’anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>In caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell’anno successivo a quello di inadempienza</i>	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - art. 1, c. 823, legge n. 145/2018
<i>Mancato invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell’anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato</i>	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - art. 1, c. 823, legge n. 145/2018
<i>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</i>	<i>La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato)</i>	- art. 48, D. Lgs. n. 198/2006
<i>Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato piano della performance</i>	<i>La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).</i>	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000
<i>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013</i>	<i>Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).</i>	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
<i>Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</i>	<i>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti)</i>	- art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
<i>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</i>	<i>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento</i>	- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008
<i>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno - Art. 243, c. 1, D. Lgs. 267/2000</i>		

3. PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL’ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

Il Comune di Concorezzo rispetta i presupposti normativi per poter procedere alle assunzioni di personale nel triennio 2020-2022:

Presupposto	Adempimento
<i>Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è approvato con il presente provvedimento</i>
<i>L'invio del piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, sarà trasmesso alla RGS nei tempi previsti dalla norma (entro 30 giorni dall'adozione)</i>
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero</i>	<i>La ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata a fine 2019, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dell'Ente agli atti dell'Ufficio Personale, che presso il Comune di Concorezzo non risultano eccedenze di personale</i>
<i>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>L'Ente ha rispettato il vincolo di conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali relativo all'anno 2018</i>
<i>Mancato invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>L'Ente ha inviato entro il 31 marzo 2019 la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</i>
<i>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</i>	<i>Il piano delle azioni positive per le pari opportunità relativo al triennio 2019-2021 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 23 gennaio 2019</i>
<i>Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato piano della performance</i>	<i>Con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 27 febbraio 2019 è stato approvato il PEG (piano esecutivo di gestione) relativo agli esercizi 2019 – 2021, parte finanziaria.</i> <i>Il piano delle performance / piano dettagliato degli obiettivi dell'anno 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 15 maggio 2019</i> <i>Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati</i>
<i>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013</i>	<i>L'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) negli scorsi anni, così come indicato nei relativi rendiconti di gestione.</i> <i>Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto del vincolo richiamato</i>
<i>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</i>	<i>Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto del vincolo richiamato</i>
<i>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</i>	<i>Allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008</i>
<i>Il Comune di Concorezzo non è in condizioni di deficitarietà strutturale o di dissesto</i>	

4. CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999, così come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2019 predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

La quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 1 unità è attualmente scoperta: nella selezione pubblica per l'assunzione di istruttore tecnico, a tempo pieno e indeterminato, presso il Settore Servizi sul Territorio.

Non appena sarà disponibile il prospetto informativo aggiornato alla data del 1° gennaio 2020, in caso di scopertura della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni per ottemperare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99.

5. CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

5.1. IL PRINCIPIO DI CONTENIMENTO DELLA SPESA

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale: *“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

...

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

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”. Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto. Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.

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

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto 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);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada; - Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando. Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno; - spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate; - oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;

- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici; - spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada; - incentivi per la progettazione;

- incentivi per il recupero ICI; - diritti di rogito; - spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato; - maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007; - spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);

- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo; - spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

5.2. FACOLTÀ ASSUNZIONALI PER I COMUNI CON POPOLAZIONE SUPERIORE A 1.000 ABITANTI E CON RAPPORTO DIP/POP. INFERIORE ART. 263, C. 2, TUEL

Il Comune di Concorezzo rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione del Comune, per l'anno 2018, è inferiore al rapporto di 1/145 previsto dal DM 24 luglio 2014.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014 e dell'art. 14 bis del D.L. 4/2019 dall'anno 2019 i Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti (soggetti al patto di stabilità nel 2015) possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente con possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni con riferimento alle percentuali di capacità assunzionali esistenti nei singoli esercizi.

Restano ferme le seguenti previsioni:

- il limite percentuale va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- con riferimento alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, c. 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n.28/2015);
- ai sensi del medesimo art. 3, c. 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e successivamente modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, è consentito utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente; il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015);
- per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, rimangono ferme le disposizioni di cui all'art. 1, c. 47, della legge n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente (ora "pareggio di bilancio"); viceversa, come previsto dall'art. 14, c. 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate "neutre" e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni per il rispetto dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato.

A partire dall'esercizio 2019 il susposto quadro normativo si traduce per gli Enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti nelle possibilità di programmare le assunzioni di personale utilizzando le seguenti capacità di turn-over:

	Rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%	Rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%
Resti non utilizzati 2015	60% della spesa del personale cessato nel corso 2014	100% della spesa del personale cessato nel corso del 2014
Resti non utilizzati 2016	- 25 % della spesa del personale cessato nel corso del 2015 - 75 % della spesa del personale cessato nel 2015 se l'Ente ha rispettato il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui al D.M. previsto	100% della spesa del personale cessato nel corso del 2015

	dall'art.263, c.2, del TUEL
Resti non utilizzati 2017	- 25 % della spesa del personale cessato nel corso del 2016 - 75 % della spesa del personale cessato nel 2016 se l'Ente ha rispettato il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui al D.M. previsto dall'art.263, c.2, del TUEL
Resti non utilizzati 2018	- 25 % della spesa del personale cessato nel corso del 2017 per Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti; - 75 % della spesa del personale cessato nel 2017 per Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti se l'Ente ha rispettato il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui al D.M. previsto dall'articolo 263, comma 2, del TUEL; - 90% della spesa del personale cessato nel corso del 2017 per i Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quanto stabilito dal Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 e che garantiscono il rispetto del saldo di bilancio lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente;
Resti non utilizzati 2019	- 100% della spesa del personale cessato nel corso del 2018 non utilizzato nello stesso anno; - 100% della spesa del personale cessato nel corso del 2019
Capacità assunzionale 2020	- 100% della spesa del personale cessato nel corso del 2019 non utilizzato nello stesso anno; - 100% della spesa del personale cessato nel corso del 2020

5.3 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ANNO 2019 ANCORA DA REALIZZARE

La programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, m predisposta nel rispetto dei parametri di virtuosità previsti dalle norme vigenti, è stata approvata con la deliberazione della Giunta comunale n. 98 del 17 luglio 2018 ed è stata, in seguito, modificata e integrata con le deliberazioni n. 14 del 24 gennaio 2019, n. 114 dell'11 settembre 2019 e n.147 dell'8 novembre 2019.

In attuazione della programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo determinato nell'anno 2019, sono state finalizzate le seguenti assunzioni previste per tale annualità:

CATEG. GIUR.	PROFILO	DECORRENZA	MODALITÀ ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET 2019
C1	Istruttore contabile, a tempo pieno e indeterminato	16/12/2019	Assunzione dall'esterno per selezione pubblica previo esperimento di mobilità ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. 165/2001	Settore Finanze e Contabilità	€ 23.019,33
C1	Istruttore amministrativo, a tempo parziale 50% e indeterminato	01/12/2019	Assunzione dall'esterno per selezione pubblica previo esperimento di mobilità ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. 165/2001	Settore Servizi sul Territorio	€ 11.509,66

Le procedure di assunzione che realizzano il piano del fabbisogno di personale 2019-2021, in corso di esecuzione, sono le seguenti (i bandi di selezione pubblica sono stati pubblicati):

CATEG. GIUR.	PROFILO	DECORRENZA PREVISTA	MODALITÀ ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE PREVISTO	UTILIZZO BUDGET 2019
C1	Istruttore bibliotecario, a tempo pieno e indeterminato (*)	01/02/2020	Assunzione dall'esterno per selezione pubblica previo esperimento di mobilità ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. 165/2001	Settore Biblioteca, Cultura, Sport, Giovani, Istruzione	€ 23.019,33
C1	Istruttore bibliotecario, a tempo pieno e indeterminato (*)	01/02/2020	Assunzione dall'esterno per selezione pubblica previo esperimento di mobilità ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. 165/2001	Settore Biblioteca, Cultura, Sport, Giovani, Istruzione	€ 23.019,33
C1	Istruttore tecnico, a tempo pieno e indeterminato	01/01/2020	Assunzione dall'esterno per selezione pubblica previo esperimento di mobilità ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	Settore Servizi sul Territorio	€ 23.019,33
C1	Istruttore agente di polizia locale, a tempo	01/02/2020	Assunzione dall'esterno per selezione pubblica previo	Corpo di polizia locale	€ 24.130,17

	pieno e indeterminato		esperimento di mobilità ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001		
C1	Istruttore agente di polizia locale, a tempo pieno e indeterminato	01/02/2020	Assunzione dall'esterno per selezione pubblica previo esperimento di mobilità ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001	Corpo di polizia locale	€ 24.130,17

(*) Per le posizioni di istruttore bibliotecario, cat. C1, sarà effettuato un unico concorso con riserva del 50% dei posti al personale interno

Il budget assunzionale dell'anno 2019, previsto nel piano del fabbisogno di personale 2019-2021 con la deliberazione della Giunta n.147 dell'8 novembre 2019 è il seguente:

ANNO	SPESA ANNUA PER CESSAZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO		% TURN-OVER	LIMITE DI SPESA PER TURN-OVER DEL PERSONALE
	QUALIFICA E CATEGORIA	TOTALE SPESA ANNUA		
2018	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CAT. D4	28.750,45	100%	28.750,45
2018	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CAT. C4	23.926,62	100%	52.677,07
2018	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA - CAT. C3	23.193,97	100%	75.871,04
2019	ESECUTORE BIDELLO CUSTODE - B4	22.259,25	100%	98.130,29
2019	ISTRUTTORE TECNICO - C1	23.019,33	100%	121.149,62
2019	AGENTE DI POLIZIA LOCALE - C3	25.256,76	100%	146.406,38
2019	ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO - C1	23.768,91	100%	170.175,29
2019	AGENTE DI POLIZIA LOCALE - C1	24.130,17	100%	194.305,46
ANNO	SPESA ANNUA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO		RESIDUO LIMITE DI SPESA PER TURN-OVER DEL PERSONALE	
	QUALIFICA E CATEGORIA	TOTALE SPESA ANNUA		
2019	ISTRUTTORE CONTABILE - CAT. C1	23.019,33	171.286,13	
2019	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CAT. C1 - PART TIME 50%	11.509,66	159.776,47	
2019	ISTRUTTORE TECNICO - C1	23.019,33	136.757,14	
2019	N. 2 AGENTE DI POLIZIA LOCALE - C1	48.260,34	88.496,80	
2019	N. 2 ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO - C1	46.038,66	42.458,14	

Il resto non speso del piano del fabbisogno di personale 2019 è di € 42.458,14.

Per quanto riguarda l'anno 2018 la capacità assunzionale è stata costituita e impiegata nelle seguenti modalità:

ANNO	SPESA ANNUA PER CESSAZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO		% TURN-OVER	LIMITE DI SPESA PER TURN-OVER DEL PERSONALE
	QUALIFICA E CATEGORIA	TOTALE SPESA ANNUA		
2016	ESECUTORE CUSTODE - CAT B4	28.392,74	75%	21.294,56
2017	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CAT. C1	29.842,74	75%	22.382,06
ANNO	SPESA ANNUA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO		RESIDUO LIMITE DI SPESA PER TURN-OVER DEL PERSONALE	
	QUALIFICA E CATEGORIA	TOTALE SPESA ANNUA		
2018	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CAT. D1	32.361,59	11.315,02	

Il resto non speso del piano del fabbisogno di personale 2018 è di € 11.315,02.

5.4. INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE 2020-2022 E DELLA SUA DESTINAZIONE

Alla luce di quanto esposto al paragrafo 5.2, le facoltà assunzionali per il triennio 2020-2022, possono essere così riassunte:

ANNO	SPESA ANNUA PER CESSAZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO		% TURN-OVER	LIMITE DI SPESA PER TURN-OVER DEL PERSONALE
	QUALIFICA E CATEGORIA	TOTALE SPESA ANNUA		
2020	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA - CAT. C3	23.193,97	100%	23.193,97
ANNO	SPESA ANNUA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO		RESIDUO LIMITE DI SPESA PER TURN-OVER DEL PERSONALE	
	QUALIFICA E CATEGORIA	TOTALE SPESA ANNUA		
2020	-	-	23.193,97	

I resti dei piani del fabbisogno di personale degli ultimi 5 anni sono i seguenti:

- resti del piano delle assunzioni 2018:	€ 11.315,02
- resti previsti dal piano delle assunzioni 2019:	€ 42.458,14
Totale resti dei piani delle assunzioni precedenti:	€ 53.773,16

Riassumendo, il budget assunzionale dell'anno 2020 è pari a complessivi € 76.967,13:

- capacità assunzionale 2020 sulla base del cessazioni dello stesso anno:	€ 23.193,97
---	-------------

- resti del piano delle assunzioni 2018:	€ 11.315,02
- resti previsti dal piano delle assunzioni 2019:	€ 42.458,14
Totale budget assunzionale per il piano delle assunzioni 2020:	€ 76.967,13

La capacità assunzionale 2020, indicata nel presente piano, non viene al momento destinata a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

In generale, potranno essere autorizzate nuove assunzioni di personale nel rispetto del limite di spesa quale capacità assunzionale di complessivi € 76.967,13 e nel limite di spesa quale capacità di spesa rispetto ai limiti imposti dal comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, fatti salvi eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione che dovessero porre nuovi ed ulteriori limiti alle assunzioni di personale negli enti locali.

Le nuove assunzioni autorizzate sono quelle da attivarsi in sostituzione del personale che cesserà per mobilità, per raggiungimento dei requisiti pensionistici o per dimissioni volontarie anche su profili professionali e categorie diverse da quelle in uscita, nel rispetto dei limiti sopra riportati e attraverso procedure concorsuali, laddove le capacità assunzionali lo permettano, o l'indizione di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, atteso che in un'ottica di neutralità di spesa e di una giurisprudenza orientata sul punto, tali procedure di mobilità, attivate tra enti sottoposti ai vincoli di finanza pubblica ed alle limitazioni assunzionali non vengono considerate come nuove assunzioni e perciò non fatte rientrare nel limite di spesa di cui all'art. 1, c. 228, della legge 208/2015 come modificato dall'art. 22, c. 2, D. L. n. 50/2017.

5.5. NUOVE REGOLE SULLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – CONFERENZA STATO – CITTÀ E AUTONOMIE LOCALI DELL'11 DICEMBRE 2019

Lo scorso 11 dicembre 2019, la Conferenza Stato – Città e autonomie locali ha dato il proprio via libera allo schema di decreto sulla nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato nei comuni.

L'intesa attua quanto previsto dall'art. 33 del dl 34/2019 sulle assunzioni di personale in base alla cosiddetta sostenibilità finanziaria, sbloccando i reclutamenti negli enti che hanno un'incidenza della spesa per retribuzioni sulle entrate correnti inferiore a determinate soglie per fascia demografica.

Il decreto legge 34/2019 prevede, in particolare, che i comuni possano 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, 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.

Lo schema di decreto è finalizzato a individuare i valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato in bilancio di previsione, nonché a individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Tali vincoli si applicheranno ai comuni a partire dal 1° gennaio 2020.

I Comuni sono stati classificati in 9 fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti;
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

I valori soglia di massima spesa del personale, che devono essere rispettati dai Comuni in base alla fascia di classificazione sono i seguenti:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti:	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti:	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti:	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti:	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti:	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%

g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

Lo schema di decreto definisce anche le seguenti percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio:

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti:	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti:	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti:	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti:	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti:	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Per il periodo 2020-2024, i comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella sopra indicata, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun ente, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Infine, lo schema di decreto chiarisce che la maggior spesa derivante dalle assunzioni effettuate nel rispetto del valore soglia e dell'incremento annuale per il personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater, della legge 296/2006.

Per quanto riguarda il Comune di Concorezzo, l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti dell'ultimo triennio chiuso è pari al 26,13%.

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2016	2017	2018	Media del triennio
Titolo 1	€ 7.662.570,79	€ 8.065.717,52	€ 8.241.512,63	€ 7.989.933,65
Titolo 2	€ 304.882,07	€ 595.973,45	€ 355.446,59	€ 418.767,37
Titolo 3	€ 1.535.036,87	€ 1.384.361,49	€ 1.475.811,60	€ 1.465.069,99
Totale entrate correnti	€ 9.502.489,73	€ 10.046.052,46	€ 10.072.770,82	€ 9.873.771,00
FCDE iniziale			€ 158.000,00	
Entrate correnti nette				€ 9.715.771,00
Spesa del personale				
Spesa del personale 2018				€ 2.539.031,05
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				26,13%
Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali				
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro		
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%		
Esito del test di verifica				
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE				SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE				NO
Spesa massima del personale teorica				
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente				€ 2.623.258,17
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018				€ 84.227,12

L'incremento della spesa di personale consentito nel quinquennio 2020 - 2025 è il seguente:

Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025						
Spesa del personale 2018						€ 2.539.031,05
Fascia demografica dell'Ente						
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti						
Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018						
Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale con resti
Periodo transitorio	2020	9,0%	€ 228.512,79	€ 228.512,79	€ 53.773,16	€ 282.285,95
	2021	16,0%	€ 406.244,97	€ 177.732,17	€ -	€ 177.732,17
	2022	19,0%	€ 482.415,90	€ 76.170,93	€ -	€ 76.170,93
	2023	21,0%	€ 533.196,52	€ 50.780,62	€ -	€ 50.780,62

	2024	22,0%	€ 558.586,83	€ 25.390,31	€ -	€ 25.390,31
Totale per verifica				€ 558.586,83		

La spesa del personale crescerà nel corso del 2020, per stabilizzarsi negli anni 2021 e 2022, per effetto della realizzazione del piano delle assunzioni 2019. La verifica dell'incidenza della spesa di personale riferita al 2020, rispetto alle entrate correnti del triennio 2017-2019, diminuite del fondo crediti di dubbia esigibilità previsto per il solo 2019, si attesta al 27,57%, evidenziando uno sfondamento del limite percentuale di fascia demografica del 27% pur collocandosi entro il valore soglia del 31%.

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2017	2018	2019 (previsione)	Media del triennio
Titolo 1	€ 8.065.717,52	€ 8.241.512,63	€ 8.392.000,00	€ 8.233.076,72
Titolo 2	€ 595.973,45	€ 355.446,59	€ 463.850,00	€ 471.756,68
Titolo 3	€ 1.384.361,49	€ 1.475.811,60	€ 1.554.250,00	€ 1.471.474,36
Totale entrate correnti	€ 10.046.052,46	€ 10.072.770,82	€ 10.410.100,00	€ 10.176.307,76
FCDE iniziale			€ 185.000,00	
Entrate correnti nette				€ 9.991.307,76
Spesa del personale				
Spesa del personale 2020				€ 2.754.763,06
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				27,57%
Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali				
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro		
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%		
Esito del test di verifica				
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE				NO
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE				NO
Spesa massima del personale teorica				
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente				€ 2.697.653,10
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018				€ - 57.109,96

5.6. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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

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

L'art. 50, c. 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562)
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

L'art. 9, c. 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'avviamento di rapporti di lavoro flessibile nell'anno 2019 è stata prevista per le posizioni di seguito indicate:

CATEG. GIUR.	PROFILO	DECORRENZA	MODALITÀ ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE PREVISTO	UTILIZZO BUDGET 2019
C1	Istruttore amministrativo, a tempo parziale 50% e determinato, per l'Ufficio di Staff del Sindaco	18/11/2019	Procedura prevista all'art. 3, c. 2, del vigente <i>Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - Disciplina dell'accesso agli impieghi, delle selezioni pubbliche e delle altre procedure selettive</i>	Ufficio di staff del Sindaco	€ 1.867,33
	Tirocinio formativo presso il Settore Affari Generali - Dote Comune - per 12 mesi	28/11/2019	Assegnazione previo avviso di partecipazione Anci Lombardia / Comune di Concorezzo	Settore Affari Generali	€ 4.050,00
	Tirocinio formativo presso il Settore Urbanistica e Ambiente - Dote Comune - per 12 mesi	16/01/2020	Assegnazione previo avviso di partecipazione Anci Lombardia / Comune di Concorezzo	Settore Urbanistica e Ambiente	Avviso in pubblicazione
C	Insegnanti scuola dell'infanzia comunale per supplenza a tempo determinato (mediante utilizzo della graduatoria per il personale a tempo indeterminato ovvero, in subordine, mediante altre forme di lavoro flessibile consentite dall'ordinamento sul lavoro pubblico)	Art. 3 co. 5 Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente	-	-	-
	Incarichi di collaborazione autonoma a soggetti esterni all'Amministrazione comunale relativi all'anno 2019	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Procedura comparativa prevista al Capo IV del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - La struttura organizzativa	Settori diversi	-

La costituzione dell'Ufficio di staff del Sindaco, a norma dell'art 90 del D. Lgs. 267/2000, è stata prevista dalla deliberazione della Giunta comunale n. 15 dell'11 settembre 2019. Ci si è mossi per individuare una figura professionale da inserire nell'Ufficio di Staff e, precisamente, di n. 1 istruttore amministrativo – cat. C del vigente CCNL – con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50% per 18 ore settimanali che dovrà occuparsi di:

- gestione degli appuntamenti, telefonate, relazioni interne ed esterne;
- organizzazione eventi, riunioni, incontri, convegni, cerimonie e inaugurazioni;
- supporto alle iniziative del Sindaco;
- organizzazione forum comunali e gestione comunicazione;
- organizzazione corrispondenza del Sindaco, comunicazioni istituzionali, ecc;
- partecipazione agli incontri presso sedi istituzionali e riunioni del Sindaco;
- creazione dei canali social del Comune (Facebook, Instagram, e Twitter e comunicazioni SMS/WhatsApp) e cura quotidiana degli aggiornamenti;
- tenuta di incontri periodici con i responsabili degli uffici per valorizzare la comunicazione istituzionale sul sito internet comunale.

I limiti numerici per il rispetto dei limiti di spesa sui contratti di lavoro flessibile del 2019 sono evidenziati dalla tabella di seguito riportata:

LIMITE DI SPESA PER IL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE (art. 9, c. 28, D.L. 78/2010)	SPESA ANNUA 2009	LIMITE PER GLI ANNI 2011-2013	LIMITE PER GLI ANNI 2014-2019
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	63.477,00	31.738,50	63.477,00
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	14.020,47	7.010,24	14.020,47
COLLABORAZIONI AUTONOME	13.268,49	6.634,25	13.268,49
TOTALE	90.765,96	45.382,98	90.765,96

SPESA PER IL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE	SPESA ANNUA	SPESA ANNUA	SPESA ANNUA
---	-------------	-------------	-------------

	EFFETTIVA 2017	EFFETTIVA 2018	PREVISTA 2019
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0,00	0,00	0,00
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART TIME AL 50% PER UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	0,00	0,00	2.800,00
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 TUEL	0,00	0,00	0,00
SPESA PER TIROCINI "DOTE COMUNE"	2.400,00	9.600,00	7.700,00
LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO	0,00	0,00	0,00
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	0,00	0,00	0,00
COLLABORAZIONI AUTONOME	3.578,00	6.794,00	18.700,00
TOTALE	5.978,00	16.394,00	29.200,00
TOTALE LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO	2.400,00	9.600,00	10.500,00
TOTALE COLLABORAZIONI AUTONOME E COORDINATE E CONTINUATIVE	3.578,00	6.794,00	18.700,00
LIMITE DI SPESA EX ART. 9, C. 28, D.L. 78/2010	90.765,96	90.765,96	90.765,96

Nel triennio 2020-2022, è prevista l'attivazione di un **contratto a tempo determinato ex art. 110, c. 1, del D.Lgs. 267/2000**, per un esperto di alta specializzazione di cat. D, a tempo pieno e determinato, per 3 anni, da inserire al vertice del nuovo Settore ICT.

CATEG. GIUR.	PROFILO	DECORRENZA PREVISTA	MODALITÀ ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE PREVISTO	UTILIZZO BUDGET 2020
D1	Istruttore direttivo informatico a tempo pieno e determinato, per 3 anni – Esperto di alta specializzazione	28/02/2020	Selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico	Settore ICT	€ 38.531,67
	Incarichi di collaborazione autonoma a soggetti esterni all'Amministrazione comunale relativi agli anni 2020-2022	dal 01/01/2020 al 31/12/2022	Procedura comparativa prevista al Capo IV del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - La struttura organizzativa	Settori diversi	€ 18.700,00

Per il triennio 2020-2022 si prevede di procedere all'assunzione di personale flessibile per rispondere a esigenze di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente (Settore ICT) per attuare progetti di rilevanza strategica.

La spesa per il ricorso a forme di rapporti di lavoro flessibile è soggetta al rispetto dei seguenti limiti

SPESA PER IL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE	SPESA ANNUA PREVISTA 2019	SPESA ANNUA PREVISTA 2020	SPESA ANNUA PREVISTA 2021	SPESA ANNUA PREVISTA 2022
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0,00	4.750,00	4.750,00	4.750,00
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART TIME AL 50% PER UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	2.800,00	15.400,00	15.523,20	15.647,38
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 TUEL	0,00	38.531,67	46.607,90	46.980,76
SPESA PER TIROCINI "DOTE COMUNE"	7.700,00	9.600,00	0,00	0,00
LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO	0,00	0,00	0,00	0,00
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	0,00	0,00	0,00	0,00
COLLABORAZIONI AUTONOME	18.700,00	18.700,00	18.700,00	18.700,00
TOTALE	29.200,00	86.981,67	85.581,10	86.078,14
TOTALE LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO	10.500,00	68.281,67	66.881,10	67.378,14
TOTALE COLLABORAZIONI AUTONOME E COORDINATE E CONTINUATIVE	18.700,00	18.700,00	18.700,00	18.700,00
LIMITE DI SPESA EX ART. 9, C. 28, D.L. 78/2010	90.765,96	90.765,96	90.765,96	90.765,96

Diversamente dai comuni per i quali sono previste posizioni dirigenziali nel loro organico (per i quali opera l'art. 110, c. 1, del TUEL), per quelli che ne sono privi manca una disposizione specifica in tema di limiti all'assunzione di personale a tempo determinato alle quali affidare posizioni organizzative di uffici o servizi ovvero incarichi di alta specializzazione. Il limite normativo si deve rinvenire nelle disposizioni di legge in tema di tetti di assunzione del personale a tempo determinato complessivamente considerato. In particolare, l'art. 23 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n.81, c.d. Jobs act, fissa il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, con possibile arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0,5.

Questo parametro non è confrontabile con quello fissato dall'art. 110 del TUEL per i dirigenti, stante la diversità dei termini di calcolo delle percentuali, i primi rispetto al personale a tempo indeterminato, i secondi rispetto all'organico di

diritto della dirigenza. Rimane fermo che la definizione in concreto del personale da assumere, da indicare nel Regolamento di organizzazione dell'Ente entro il tetto di legge suindicato, è rimessa alle valutazioni generali dall'Ente nel rispetto del principio generale di buon andamento (art. 97 Cost.) e nell'esercizio dell'autonomia riconosciutagli a livello costituzionale (art. 114, Cost.), come declinata dagli artt. 89, comma 2, e 111 del TUEL.

Il limite per il ricorso al personale a tempo determinato è il seguente:

PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE	UNITÀ PREVISTE	SPESA ANNUA PREVISTA 2020	SPESA ANNUA PREVISTA 2021	SPESA ANNUA PREVISTA 2022
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	1	4.750,00	4.750,00	4.750,00
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART TIME AL 50% PER UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	1	15.400,00	15.523,20	15.647,38
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 TUEL	1	38.531,67	46.607,90	46.980,76
TOTALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	3	58.681,67	66.881,10	67.378,14
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	UNITÀ PREVISTE	SPESA ANNUA PREVISTA 2020	SPESA ANNUA PREVISTA 2021	SPESA ANNUA PREVISTA 2022
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	75	2.929.631,39	2.936.598,96	2.960.180,97
% TEMPO DETERMINATO / TEMPO INDETERMINATO	4,00%	2,00%	2,28%	2,28%
LIMITE %	20%			

La spesa per il lavoro flessibile, compresa quella per l'incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000, è ricompresa nel limite di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n.296/2006, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, indicata al precedente paragrafo 4.2.

L'art. 64 dello Statuto comunale prevede la possibilità del ricorso a tempo determinato di collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità, quando, in fase di ristrutturazione di un settore o in presenza di tematiche di rilevante importanza per l'Ente, non vi siano professionalità adeguate all'interno del Comune.

Il vigente *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – La struttura organizzativa*, all'art. 12, c. 5, lett. d), prevede che la posizione organizzativa responsabile di un settore comunale può essere individuata in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 del D. Lgs. 267/2000).

Per quanto concerne i requisiti procedurali va ribadita la necessità di porre in essere una selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.

Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel triennio 2020-2022, è prevista l'attivazione di un **contratto a tempo determinato ex art. 110, c. 1, del D.Lgs. 267/2000**, per un esperto di alta specializzazione di cat. D, a tempo pieno e determinato, per 3 anni, da inserire al vertice del nuovo Settore ICT.

CATEG. GIUR.	PROFILO	DECORRENZA PREVISTA	MODALITÀ ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE PREVISTO	UTILIZZO BUDGET 2020
D1	Istruttore direttivo informatico a tempo pieno e determinato, per 3 anni – Esperto di alta specializzazione	28/02/2020	Selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico	Settore ICT	€ 38.531,67
	Incarichi di collaborazione autonoma a soggetti esterni all'Amministrazione comunale relativi agli anni 2020-2022	dal 01/01/2020 al 31/12/2022	Procedura comparativa prevista al Capo IV del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - La struttura organizzativa	Settori diversi	€ 18.700,00

Per il triennio 2020-2022 si prevede di procedere all'assunzione di personale flessibile per rispondere a esigenze di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente (Settore ICT) per attuare progetti di rilevanza strategica.

La spesa per il ricorso a forme di rapporti di lavoro flessibile è soggetta al rispetto dei seguenti limiti

SPESA PER IL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE	SPESA ANNUA PREVISTA 2019	SPESA ANNUA PREVISTA 2020	SPESA ANNUA PREVISTA 2021	SPESA ANNUA PREVISTA 2022
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0,00	4.750,00	4.750,00	4.750,00
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART TIME AL 50% PER UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	2.800,00	15.400,00	15.523,20	15.647,38
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 TUEL	0,00	38.531,67	46.607,90	46.980,76
SPESA PER TIROCINI "DOTE COMUNE"	7.700,00	9.600,00	0,00	0,00
LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO	0,00	0,00	0,00	0,00
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	0,00	0,00	0,00	0,00
COLLABORAZIONI AUTONOME	18.700,00	18.700,00	18.700,00	18.700,00
TOTALE	29.200,00	86.981,67	85.581,10	86.078,14
TOTALE LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO	10.500,00	68.281,67	66.881,10	67.378,14
TOTALE COLLABORAZIONI AUTONOME E COORDINATE E CONTINUATIVE	18.700,00	18.700,00	18.700,00	18.700,00
LIMITE DI SPESA EX ART. 9, C. 28, D.L. 78/2010	90.765,96	90.765,96	90.765,96	90.765,96

PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE	UNITÀ PREVISTE	SPESA ANNUA PREVISTA 2020	SPESA ANNUA PREVISTA 2021	SPESA ANNUA PREVISTA 2022
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	1	4.750,00	4.750,00	4.750,00
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PART TIME AL 50% PER UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	1	15.400,00	15.523,20	15.647,38
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 TUEL	1	38.531,67	46.607,90	46.980,76
TOTALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	3	58.681,67	66.881,10	67.378,14
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	UNITÀ PREVISTE	SPESA ANNUA PREVISTA 2020	SPESA ANNUA PREVISTA 2021	SPESA ANNUA PREVISTA 2022
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	75	2.929.631,39	2.936.598,96	2.960.180,97
% TEMPO DETERMINATO / TEMPO INDETERMINATO	4,00%	2,00%	2,28%	2,28%
LIMITE %	20%			

La spesa per il lavoro flessibile, compresa quella per l'incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000, è ricompresa nel limite di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022.

**PARERE IN MERITO ALLO SCHEMA DI DELIBERAZIONE RECANTE
L'APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO PROGRAMMATICO DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE 2020 – 2022, DEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020 E DEL-
LA RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

L'Organo di revisione economico finanziaria, interpellato per l'espressione del parere previsto dall'art. 19, c. 8, della legge n. 448 del 2001;

Visti il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, allegato al presente provvedimento (Allegato n. 1), nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio, e il prospetto di sintesi (Allegato n. 2) delle azioni di reclutamento a tempo determinato contemplate nel piano;

Dato atto che, in relazione ai parametri di virtuosità che incidono sul piano occupazionale, il Comune di Concorezzo rispetta i presupposti normativi per poter procedere alle assunzioni di personale nel triennio 2020-2022:

Presupposto	Adempimento
<i>Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è approvato con il presente provvedimento</i>
<i>L'invio del piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	<i>Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, sarà trasmesso alla RGS nei tempi previsti dalla norma (entro 30 giorni dall'adozione)</i>
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero</i>	<i>La ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata a fine 2019, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dell'Ente agli atti dell'Ufficio Personale, che presso il Comune di Concorezzo non risultano eccedenze di personale</i>
<i>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>L'Ente ha rispettato il vincolo di conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali relativo all'anno 2018</i>
<i>Mancato invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</i> Dal 2019, (comma 823 Legge n. 145/2018) viene eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio	<i>L'Ente ha inviato entro il 31 marzo 2019 la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali</i>
<i>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</i>	<i>Il piano delle azioni positive per le pari opportunità relativo al triennio 2019-2021 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 23 gennaio 2019</i>
<i>Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato piano della performance</i>	<i>Con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 27 febbraio 2019 è stato approvato il PEG (piano esecutivo di gestione) relativo agli esercizi 2019 – 2021, parte finanziaria. Il piano delle performance / piano dettagliato degli obiettivi dell'anno 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 15 maggio 2019 Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati</i>
<i>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013</i>	<i>L'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L.</i>

	<i>n. 296/2006) negli scorsi anni, così come indicato nei relativi rendiconti di gestione. Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto del vincolo richiamato</i>
<i>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</i>	<i>Le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto del vincolo richiamato</i>
<i>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</i>	<i>Allo stato attuale non vi sono richieste in via di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008</i>
<i>Il Comune di Concorezzo non è in condizioni di deficitarietà strutturale o di dissesto</i>	

Atteso che:

- con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999, così come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2019 predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, mentre per quanto riguarda la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 1 unità è attualmente scoperta: nella selezione pubblica per l'assunzione di istruttore tecnico, a tempo pieno e indeterminato, presso il Settore Servizi sul Territorio;
- relativamente alla ricognizione annuale delle eccedenze, è stata effettuata nel mese di ottobre/novembre 2019 e ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore dell'Ente agli atti dell'Ufficio Personale, che presso il Comune di Concorezzo non risultano eccedenze di personale ovvero non si rilevano situazioni di personale in esubero, eccedentario o sovranumerario;

Dato, inoltre, atto:

- che le previsioni della spesa potenziale massima del personale comunale sono contenute nel limite imposto dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n.296/2006, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022 (come indicato all'Allegato 1);
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2020-2022 (comprehensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano (come dettagliato nell'Allegato 1), il rispetto del limite previsto dall'art. 9, c. 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

Considerato che, nel triennio 2020-2022:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- è prevista l'attivazione di un contratto a tempo determinato ex art. 110, c. 1, del D.Lgs. 267/2000, per un esperto di alta specializzazione di cat. D, a tempo pieno e determinato, per 3 anni, da inserire al vertice del nuovo Settore ICT;

Visto che:

- l'art. 64 dello Statuto comunale prevede la possibilità del ricorso a tempo determinato di collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità, quando, in fase di ristrutturazione di un settore o in presenza di tematiche di rilevante importanza per l'Ente, non vi siano professionalità adeguate all'interno del Comune.
- il vigente *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – La struttura organizzativa*, all'art. 12, c. 5, lett. d), prevede che la posizione organizzativa responsabile di un settore comunale può essere individuata in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 del D.Lgs. 267/2000).

Visti i pareri del Responsabile del Settore Finanze e Contabilità in merito alla regolarità tecnica e contabile della suddetta proposta di deliberazione;

ESPRIME il proprio giudizio-parere favorevole sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale recante l'approvazione del documento programmatico del fabbisogno di per-

sonale 2020–2022, del piano annuale delle assunzioni 2020 e della ricognizione delle eccedenze di personale.

Concorezzo, 20 dicembre 2019

**L'ORGANO DI REVISIONE
ECONOMICO FINANZIARIA**

dott Marco Orazi

dott. Ugo Venanzio Gaspari

dott. Emilio Mariano Palladini

DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE