



Città di Bisignano

(PROVINCIA DI COSENZA)

Cap. 87043 Tel. 0984 951071 (951072) Fax 0984 951178 C.F. e P.I. 00275260784

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(ORIGINALE)

DATA: 26/02/2020

N. 32

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.

L'anno duemilaventi, il giorno 26 del mese di febbraio, alle ore 17:00 nella sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge ed all'appello nominale risultano presenti:

COGNOME E NOME	PRESENTE
LO GIUDICE Francesco – Sindaco	SI
FUSARO GRAZIANO – Vice Sindaco	SI
BALESTRIERI Pierfrancesco - Assessore	SI
LUCIERI Francesca Cristina – Assessore	SI
STRAFACE Francesco – Assessore	SI
PREZIOSO Alessia - Assessore	SI

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Marisa Immacolata Ginese.

Assume la Presidenza il Dott. Francesco Lo Giudice nella sua qualità di Sindaco – che riconosciuto il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.





Città di Bisignano

(PROVINCIA DI COSENZA)

Cap. 87043 Tel. 0984 951071 (951072) Fax 0984 951178 C.F. e P.I. 00275260784

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.

L'ASSESSORE AL PERSONALE

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

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

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle commesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

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

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

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6,

della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

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

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

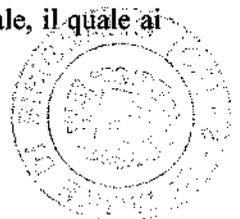
Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:



1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

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

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire

l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

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

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

Considerato che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *"In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

Visto, tuttavia, il comma 823, art. 1, della Legge 145/2018 secondo il quale, in caso di inadempienza del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio, non si applicano le relative sanzioni, tra cui anche il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo;

CONSIDERATO CHE:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 24/06/2016, l'Ente ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio pluriennale di cui all'art. 243-bis del Tuel;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 20/09/2016, l'Ente ha approvato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-ter del Tuel;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 07/09/2016 è stata rideterminata la dotazione organica, ai sensi dell'art. 259, comma 6 del D.lgs 267/2000;
- con nota del Ministero degli Interni del 07/11/2016 (prot. 0016863), acquisita al protocollo di questo Ente in pari data col n. 16456, è stato comunicato, a questo Ente, l'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 100/2016;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 03/11/2017, l'Ente ha approvato la riformulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale, a norma dell'art. 243-quater, comma 7bis e dell'art. 243bis, comma 5 del D.lgs 267/2000;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 233 del 29/12/2017 è stata rideterminata la dotazione organica ed è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2018/2020;



- con nota del Ministero degli Interni del 26/04/2018 (prot. 0007011), acquisita al protocollo di questo Ente in data 27/04/2018 col n. 7121, è stato comunicato, a questo Ente, l'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 233/2017;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 06/02/2019 è stata rideterminata la dotazione organica ed è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021;
- con nota del Ministero degli Interni del 03/04/2019 (prot. 0005367), acquisita al protocollo di questo Ente in pari data col n. 6248, è stato comunicato, a questo Ente, l'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 06/02/2019;
- l'art. 23 del D.lgs 80/2015 prevede che salvo diversa disposizione dei contratti collettivi possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;
- il numero di lavoratori a tempo indeterminato, alla data del 01° gennaio 2020, è di 36;
- l'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, per come precisato nella circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 5/2013 (p. 7) e nella pronuncia n. 13/2015 della sezione autonomie della Corte dei Conti, statuisce il rispetto del limite, per le assunzioni a tempo determinato, del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per tali assunzioni, se gli stessi sono in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009);
- la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato ammontava, nel 2009, ad € 108.784,76;

DATO ATTO che vi sono le seguenti deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato :

- Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
- Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali- art. 22, D.L. n. 50/2017.
- Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali - art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
- Assunzioni stagionali finanziate con proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada art. 208, D.Lgs. n.285/1992 – Corte dei Conti Emilia Romagna n.130/2015.
- Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale - Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").

Richiamato l'art. 53, comma 2, del vigente CCNL, il quale recita testualmente quanto segue: “ Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative”;

Ricordato che questo ente ha, comunque, rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2019;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal responsabile del settore personale (2°) sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili di settore, a seguito di attenta valutazione:

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

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come attestato con Deliberazione di G.C. n° 15 del 29/01/2020, ad oggetto “*Ricognizione delle eventuali eccedenze*”

del personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.lgs 165/2001, per come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011, triennio 2020-2022”;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 31/01/2020 avente ad oggetto: “Approvazione piano della performance 2020-2022”;

Vista la Determinazione del Responsabile del I Settore n. 8 del 20/01/2020 avente ad oggetto: “Individuazione del limite di spesa, per il triennio 2020/2022, ex art. 1, commi 557 e seguenti, L. 27 dicembre 2006, n. 296”, la quale viene annessa al presente atto per formarne parte integrale e sostanziale, nella quale si determina testualmente quanto segue:

- 1) Di quantificare in € 2.142.886,18 il limite di spesa per il personale per le annualità 2020, 2021 e 2022 (media triennio 2011-2013), determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557, L. 27 dicembre 2006, n. 296;
- 2) Di prendere atto che la spesa previsionale, per il triennio 2020/2022¹, è contenuta nel limite di spesa di cui al punto 1) per come di seguito specificato:

Limite di spesa del personale	€ 2.142.886,18
Spesa per il personale (previsione triennio 2020-2022)	€ 1.201.604,51
Spesa per il personale (previsione 2020)	€ 1.003.691,78

- 3) Di prendere atto che il risparmio derivante dalle cessazioni avvenute nel periodo 2017/2019 (capacità assunzionale 2019) ammonta ad € 420.285,14;
- 4) Di stabilire che le maggiori spese per il personale, sostenibili nel triennio 2020-2022 coerentemente con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di CC n. 54/2017, sono riportate nell'ultima colonna del prospetto che segue:

ANNO	Riduzione attesa nel piano di riequilibrio finanziario pluriennale	Riduzione rilevata (dato previsionale)	Differenza (margine di maggiore spesa per il personale)
2020	643.457,00	853.239,68	+ 209.782,68
2021	720.548,00	808.425,00	+ 87.877,00
2022	745.203,00	851.152,21	+ 105.949,21

- 5) **Preso atto che dalla verifica di cui all'art. 4 della Legge 68/1999, emerge che questo Ente non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto deve procedere all'assunzione di n. 1 unità appartenente a tale categoria di lavoratori, previa attivazione della relativa procedura di reclutamento da parte del settore competente dell'Ente (2°);**

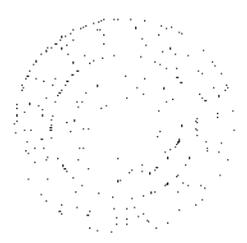
Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: “l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, nonché delle norme sul riequilibrio finanziario pluriennale approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017, per l'anno 2020, è determinata per come segue:

Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio (+)	1.201.604,51
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	7.782,68
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.209.387,19

Precisato che, al riguardo dell'anno 2020, l'Ente, vista l'esiguità delle risorse disponibili, non intende programmare assunzioni a qualsiasi titolo;

¹ Al netto delle componenti escluse.



Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, nonché delle norme sul riequilibrio finanziario pluriennale approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017, **per l'anno 2021**, è determinata per come segue:

Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio (+)	1.046.419,19
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	87.877,00
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.134.296,19

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020-2022, l'ente deve programmare, con proprie risorse di bilancio (**anno 2021**), una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	1.046.419,19
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+):	15.516,44
• N. 1 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Istruttore Amministrativo).	
Assunzioni per concorso (+):	68.425,94
• N. 1 unità di Categoria D1 (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Tecnico) ² ;	
• N. 3 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Profilo Professionale: Istruttore Amministrativo) di cui n. 2 esterne (€ 31.032,88) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e B3 part-time: 988,94);	
• N. 2 unità di Categoria D1 full-time (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Amministrativo) di cui n. 1 esterna (€ 33.718,50) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e D1: 2.685,62);	
Spesa TOTALE anno 2021 (B) (=)	1.130.361,57

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, nonché delle norme sul riequilibrio finanziario pluriennale approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017, **per l'anno 2022**, è determinata per come segue:

Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio (+)	1.003.691,98
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	99.120,21
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.102.812,19

Precisato che, al riguardo dell'anno 2022, l'Ente demanda le possibili scelte in termini di fabbisogno del personale alla relativa programmazione 2021-2023;

Richiamato il Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, per come modificato dall'art. 1, comma 853 della legge 27/12/2019 n. 160, in corso di perfezionamento, oggetto dell'intesa sancita nella seduta della Conferenza Stato-città ed autonomie locali dell'11/12/2019;

Considerato che, per come stabilito dalla Conferenza Stato-città ed autonomie locali, nella seduta del 30/01/2020, la data di entrata in vigore del succitato decreto attuativo è fissata per il 20/04/2020;

Ritenuto, pertanto, doveroso operare la verifica di cui al citato decreto, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, sulla base del rendiconto 2018 (approvato), per come di seguito specificato:

VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALE (SCHEMA DPCM 11 DICEMBRE 2019)	
ENTRATE CORRENTI 2016	9.857.708,44
ENTRATE CORRENTI 2017	10.587.162,42
ENTRATE CORRENTI 2018	11.811.581,90
MEGIA TRIENNIO 2016-2018	10.752.150,92
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FGD - BILANCIO 2018	9.572.215,17
IMPEGNI SPESA PERSONALE (ULTIMO RENDICONTO: 2018)	2.748.506,76
RAPPORTO SPESA PERSONALE/NETTO	28,79%
SOGLIA COMUNI TRA 10.000-59.999 ABITANTI (27%)	2.577.594,28
INCREMENTO POTENZIALE SPESA PER IL PERSONALE (TAB. 1)	-170.912,48
INCREMENTO POTENZIALE (TAB. 2) - 2020 (+9%)	2.095.872,37

² Tale assunzione (Istruttore Direttivo Tecnico) avverrà senza aumento di costi, poiché l'unità lavorativa che sarà assunta a tempo indeterminato, presso il settore IV°, subentrerà all'attuale unità lavorativa assunta a tempo determinato (art. 110 del Tuel).

INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2021 (+16%)	3.188.267,84
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2022 (+19%)	3.270.723,04

Ritenuto, inoltre, doveroso operare la verifica di cui al citato decreto, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 anche sulla base dei dati pre-consuntivo 2019³, per come di seguito specificato:

VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALI SCHEMA DPCM 11 DICEMBRE 2019	
ENTRATE CORRENTI 2017	10.887.162,42
ENTRATE CORRENTI 2018	11.811.581,90
ENTRATE CORRENTI 2019	9.551.857,29
MEDIA TRIENNIO 2017-2019	10.750.200,20
ENTRATE CORRENTI ALTERNATIVE ALL'ESERCIZIO 2018	1.163,81
ENTRATE CORRENTI ALTERNATIVE ALL'ESERCIZIO DI BILANCIO 2019	9.778.531,39
IMPEGNI SPESA PERSONALE (ULTIMO RENDICONTO: 2019)	2.236.321,21
RAPPORTO SPESA PERSONALE/NETTO	22,88%
SOGLIA COMUNI TRA 10.000-59.999 ABITANTI (27%)	2.639.393,48
INCREMENTO POTENZIALE SPESA PER IL PERSONALE (TAB. 1)	403.072,27
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2020 (+9%)	2.437.590,12
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2021 (+16%)	2.594.132,60
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2022 (+19%)	2.661.222,24

Considerato che, dalle verifiche prima effettuate, emerge che, le assunzioni previste per l'anno 2021, sono osservanti, sia delle norme di cui al comma 557, art. 1 legge 296/2006, sia delle prescrizioni di cui al piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di CC n. 54/2017, nonché delle prescrizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, poiché la relativa previsione di spesa del personale (a lordo oneri riflessi) ammonta ad € 2.247.943,39 (2.164.001,01: spesa prevista + 83.942,38: spesa per assunzioni), pertanto risulta contenuta nel limite del 27%, sia che venga calcolata sulla base dei dati a rendiconto 2018 (limite: 3.188.267,84) e sia che venga calcolata sulla base dei dati pre-consuntivo 2019 (limite: 2.594.132,60);

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

Visto in proposito il parere n. 72 rilasciato in data 18/02/2020, con il quale l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, con quanto previsto dal piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017, nonché delle prescrizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2020/2022 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 16 in data 29/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Dato atto che l'Ente ha approvato il Bilancio Consolidato per l'esercizio 2018 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 24/09/2019;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata, ad osservanza delle vigenti norme in materia, l'informazione preventiva alle OO.SS., così come risulta dalla nota prot. 2510 dell'11/02/2019 a cui ha fatto seguito apposita riunione in merito (18/02/2020);

³ Con Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 29/01/2020 è stato approvato il riaccertamento ordinario dei residui.

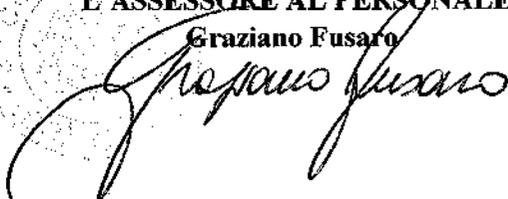
Ritenuto di provvedere in merito;
Vista la Legge 160/2019 (Legge di stabilità 2020);
Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il vigente CCNL;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

PROPONE

Per le motivazioni espresse nella narrativa che precede e qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento:

1. **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022**, quale parte integrante e sostanziale (parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato A));
2. **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato B);
3. **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020-2022** (Allegato C), dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. **Di prendere atto** del verbale della riunione convocata dall'Amministrazione Comunale con le OO.SS. (giusta nota prot. 2510/2020), tenutasi il 18/02/2020 ed avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022", appositamente conservato agli atti d'ufficio;
5. **Di dare atto che:**
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, nonché con le prescrizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019;
6. **Di dare atto infine** che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. **Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano⁴.
8. **Di demandare** al responsabile del settore personale (2°) gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
9. **Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Bisignano lì, 18/2/2020

L'ASSESSORE AL PERSONALE
Graziano Fusaro


⁴ tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) un file in formato .pdf, come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018:

Comune di Bisignano

(Prov. Cosenza)
SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2020-2022

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica



Premessa.

Nell'organizzazione della struttura amministrativa, nella gestione delle risorse umane e nelle procedure di reclutamento del personale, il Comune garantisce il rispetto dei principi e dei criteri generali fissati dalla legge in materia di lavoro pubblico. L'ordinamento degli uffici e dei servizi s'informa ai seguenti principi e criteri: d'efficacia interna ed esterna; d'efficienza tecnica e di comportamento; d'economicità; d'equità; di professionalità, di flessibilità e di responsabilizzazione del personale e di separazione delle competenze tra apparato burocratico e quello politico nel quadro di una armonica collaborazione intesa al raggiungimento degli obiettivi individuati dalla rappresentanza politica.

a) L'organizzazione dell'ente. La struttura organizzativa è articolata in Settori, Servizi e Uffici. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente. Il Settore è la struttura organizzativa che cura la produzione e l'erogazione dei servizi di propria competenza, improntando la propria azione all'applicazione dei principi di efficienza, di efficacia, di economicità nell'uso delle risorse assegnate e di semplificazione delle procedure. I Settori costituiscono i poli tecnico - professionali del sistema e si caratterizzano: per assicurare agli utenti l'erogazione dei servizi e delle risorse che servono al mantenimento e allo sviluppo del sistema organizzativo. Per assicurare l'integrazione e supporto al funzionamento organizzativo attraverso la predisposizione di informazioni, conoscenze, politiche e criteri quadro, metodi e sistemi operativi. Il Settore comprende uno o più servizi secondo raggruppamento di competenze adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee. Il Servizio costituisce una articolazione del Settore. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente; svolge, inoltre, precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica. L'Ufficio costituisce una entità organica interna al Servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione, espleta, inoltre, l'attività di erogazione di servizi alla collettività. Il Responsabile del Settore svolge tutte le funzioni di cui all'art. 107 del T.U.E.L. n. 267/2000. Il Responsabile del Servizio opera nell'ambito delle direttive impartite dal Responsabile del Settore.

b) I servizi gestiti

- 1) PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA - CONTABILITA' ECONOMICA, FINANZIARIA, PATRIMONIALE E FISCALE - ECONOMATO - PROVVEDITORATO - PATRIMONIO MOBILIARE - GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE, PROVENTI ED ENTRATE EXTRA TRIBUTARIE.
- 2) SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE - ATTIVITA' EDUCATIVE E RIEDUCATIVE - STRUTTURE RESIDENZIALI E FORMATIVE - PUBBLICA ISTRUZIONE - SCUOLA - TRASPORTI SCOLASTICI - MENSE - SPORT - ATTIVITA' PROMOZIONALI E CULTURALI - BIBLIOTECA. AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI - AFFARI ISTITUZIONALI - ASSISTENZA ORGANI ISTITUZIONALI - PUBBLICHE RELAZIONI - ARCHIVIO E PROTOCOLLO - MESSI NOTIFICATORI ED ALBO PRETORIO - CENTRALINO TELEFONICO - GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE E SVILUPPO RISORSE UMANE - SERVIZI DEMOGRAFICI - CENSIMENTI E STATISTICA.
- 3) SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE E AMMINISTRATIVA.
- 4) OPERE PUBBLICHE - GESTIONE PATRIMONIALE - AMBIENTE E SALVAGUARDIA AMBIENTALE - IGIENE PUBBLICA - PROTEZIONE CIVILE - URBANISTICA ED ASSETTO DEL TERRITORIO - GESTIONE EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA - SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - TRASPORTI - UFFICIO EUROPA - SPORTELLO UNICO PER LE IMPRESE - ATTIVITA' PRODUTTIVE E PROMOZIONALI - RANDAGISMO - CANILI - CIMITERO E POLIZIA MORTUARIA.



c) Le scelte organizzative

L'Amministrazione intende procedere, per il 2020, alla stabilizzare dei lavoratori ex Lsu/Lpu, a norma del comma 495 della Legge 160/2019, ovvero *in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 560-bis, primo periodo*, per come di seguito specificato:

Cat.	N. unità lavorative	PART-TIME (ore)
D1		13
C1		15
B3		16
B1		17
A1		18

Inoltre, vista la carenza di organico rilevata, in virtù dei pensionamenti in corso, questa Amministrazione intende procedere ad effettuare, nel periodo 2020-2022, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2020
Negativo.

ANNO 2021
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (Legge n. 68/1999): <ul style="list-style-type: none">• N. 1 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Istruttore Amministrativo).
Assunzioni per concorso: <ul style="list-style-type: none">• N. 1 unità di Categoria D1 full-time (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Tecnico)⁵;• N. 3 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Profilo Professionale: Istruttore Amministrativo) di cui n. 2 esterne (€ 31.032,88) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e B3 part-time: 988,94);• N. 2 unità di Categoria D1 full-time (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Amministrativo) di cui n. 1 esterna (€ 33.718,50) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e D1: 2.685,62);

ANNO 2022
Negativo.

d) Quantificazione risorse decentrate

Con determinazione del responsabile del II Settore n. 32 del'11/02/2020 sono state quantificate le risorse decentrate per l'anno 2020 in € 171.268,08 (stabili) ed € 21.754,00 (variabili).

⁵ Tale assunzione (Istruttore Direttivo Tecnico) avverrà senza aumento di costi, poiché l'unità lavorativa che sarà assunta a tempo indeterminato, presso il settore IV°, subentrerà all'attuale unità lavorativa assunta a tempo determinato (art. 110 del Tuel).

e) COSTI DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE:

ANNO 2021

Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio (+)	1.046.419,19
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	87.877,00
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.134.296,19

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020-2022, l'ente deve programmare, con proprie risorse di bilancio (anno 2021), una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	1.046.419,19
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+):	15.516,44
• N. 1 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Istruttore Amministrativo).	
Assunzioni per concorso (+):	68.425,94
• N. 1 unità di Categoria D1 full-time (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Tecnico) ⁶ ;	
• N. 3 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Profilo Professionale: Istruttore Amministrativo) di cui n. 2 esterne (€ 31.032,88) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e B3 part-time: 988,94);	
• N. 2 unità di Categoria D1 full-time (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Amministrativo) di cui n. 1 esterna (€ 33.718,50) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e D1: 2.685,62);	
Spesa TOTALE anno 2021 (B) (=)	1.130.361,57

La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

La programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 è compatibile con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica, nonché con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del Tuel, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017.

⁶ Tale assunzione (Istruttore Direttivo Tecnico) avverrà senza aumento di costi, poiché l'unità lavorativa che sarà assunta a tempo indeterminato, presso il settore IV°, subentrerà all'attuale unità lavorativa assunta a tempo determinato (art. 110 del Tuel).

Comune di Bisignano

(Prov. Cosenza)

SERVIZIO PERSONALE

FABBISOGNO TRIENNALE (2020-2022) DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (Dotazione organica)

Cat.	Posti coperti alla data dell'01/01/2020		Posti da coprire per effetto del presente piano nell'anno 2021	
	FI	PT	FI	PT
Dir				
D3				
D1	6⁷		3	
C	14			4
B3	9			
B1	7			
A				
TOTALE	36		3	4

⁷ Di cui n. 1 (Responsabile del settore finanziario) con nomina di Vice Segretario Generale.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PIANO OCCUPAZIONE 2020-2022

Anno 2020: NEGATIVO

Anno 2021:

Qualifica	Profilo professionale vacante	Concorso	Legge n. 68/1999	Stabilizzazione	Assunzioni art. 98 Tuel	Assunzioni art. 110 Tuel	Mobiliari	Art. 13 del CCNI 22/1/2002 (scavalco condiviso)
D1	Istruttore Direttivo	3						
C1	Istruttore	3	1					
B3	Collaboratore amministrativo							
B1	Esecutore							
A1	Operatore							
Totale		6						

Anno 2022: NEGATIVO



CITTÀ DI BISIGNANO

PROVINCIA DI COSENZA

DETERMINAZIONE DEL I SETTORE

NR. 8 DEL 20/01/2020

OGGETTO: Individuazione del limite di spesa, per il triennio 2020-2022, ex art. 1, commi 557 e seguenti, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

IL RESPONSABILE DEL PRIMO SETTORE

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 118/2011;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il regolamento comunale di contabilità;

Visto il regolamento comunale sui controlli interni;

Visto il decreto di conferimento dell'incarico di responsabile del settore economico-finanziario;

Premesso inoltre che:

- con la Deliberazione del Consiglio Comunale Nr. 6 del 27/03/2019 è stato approvato e definito il DUP (Documento Unico di Programmazione) 2019/2021;
- con la Deliberazione del Consiglio Comunale, Nr. 14 del 27/03/2019 è stato approvato lo schema del Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2019-2021;
- con la deliberazione della Giunta Comunale, Nr. 40 del 28/03/2019, adottata su proposta del Segretario Generale, resa immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato e definito il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2019/2021, determinando gli obiettivi contenuti negli atti di programmazione ed affidando al sottoscritto parte degli stessi, unitamente alle dotazioni e risorse necessarie;

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito del piano 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 modifica della legge (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).

Ritenuto necessario confermare la media delle spese di personale sostenute nel triennio 2011-2013 al fine di individuare il limite non derogabile da rispettare per il triennio 2020/2022;

Tenuto conto che il rispetto dei limiti di spesa deve essere verificato in relazione alle spese di personale effettivamente sostenute nell'anno precedente, assumendo quale dato contabile gli impegni desunti dal conto del bilancio (v. Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008; Umbria, parere n. 2/2008; Puglia, parere n. 17/2008; Corte dei conti – Sezione delle autonomie, delibera n. 2/2010);

Richiamati in proposito:

- la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9 in data 17 febbraio 2006 emanata in attuazione dell'art. 1, c. 198, L. 23 dicembre 2005, n. 266, la quale costituisce ancora oggi riferimento per i criteri di calcolo della spesa di personale;
- i pareri forniti dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti in ordine alle modalità di calcolo delle spese di personale ai fini del comma 557, secondo i quali devono essere assunti i criteri illustrati nella circolare n. 9/2006 sopra citata, al fine di garantire il confronto di basi omogenee e una linea di continuità con le azioni intraprese in materia (Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008);

Preso atto che il 2018 è stato l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015).

Rilevato che, conseguentemente, a partire dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Richiamato per opportuna conoscenza l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Rilevato, quindi, dal testo vigente delle norme citate che gli enti soggetti a patto di stabilità nel 2015 possono assumere, nel triennio 2020-2022, personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di spesa pari al 100% della spesa dei cessati nell'esercizio precedente se la spesa complessiva di personale è contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013;

Visti i pareri forniti dalle Corti dei conti, in particolare dalle Sezioni riunite in sede di controllo e dalla Sezione Autonomie;

Considerato che, ai sensi dell'art. 1, c. 228, legge 208/2015, dell'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2017, modificati dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, per i Comuni sopra i 1.000 abitanti e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore a 64, ai sensi del D.M. 10/04/2017, le facoltà assunzionali, a decorrere dal 2019 sono le seguenti: 100% della spesa delle cessazioni 2019 + resti assunzionali del triennio 2017/2019;

Preso atto di quanto stabilito dalla Deliberazione della Corte dei Conti della Lombardia n. 23/2017, ovvero che, ai fini della determinazione della capacità assunzionale del triennio precedente, "bisogna prendere come riferimento la percentuale indicata per l'anno in cui si intende avviare la procedura di assunzione, a prescindere da quale fosse la percentuale indicata nell'anno a cui si riferiscono le cessazioni intervenute";

VERIFICATO che il valore medio della spesa del personale nel triennio 2011/2013 è pari ad € 2.142.886,18;

CONSIDERATO che, dal calcolo della capacità assunzionale 2020, emerge quanto segue:

ANNO 2017 (cessazioni 2016)									
Categoria	Tabellare	I.I.S.	R.I.A + Ad personam	13° mensilità	Totale	Oneri riflessi	IRAP	N. unità	Risparmio
A4	17.184,06			1.432,01	18.616,07	5.339,09	1.582,37	1	25.537,52
ANNO 2018 (cessazioni 2017)									
Categoria	Tabellare	I.I.S.	R.I.A + Ad personam	13° mensilità	Totale	Oneri riflessi	IRAP	N. unità	Risparmio
B5	18.808,79		0,00	1.567,40	20.376,19	5.843,89	1.731,98	1	27.952,06

B7	19.878,40	400,00	1.689,87	21.968,27	6.300,50	1.867,30	1	30.136,07
C4	21.120,11	200,00	1.776,68	23.096,79	6.624,16	1.963,23	1	31.684,17
D4	25.377,76	300,00	2.139,81	27.817,57	7.978,08	2.364,49	1	38.160,15
D5	26.510,86	10.333,56	2.263,41	39.107,83	8.438,88	2.501,06	1	50.047,77
TOTALE								177.980,22

ANNO 2019 (cessazioni 2018)

Categoria	Tabellare	I.I.S.	R.I.A + Ad personam	13° mensilità	Totale	Oneri riflessi	IRAP	N. unità	Risparmio
B5	18.808,79		0,00	1.567,40	20.376,19	5.843,89	1.731,98	1	27.952,06
C5	21.901,32		180,00	1.840,11	23.921,43	6.860,67	2.033,32	1	32.815,42
D4	25.377,76		300,00	2.139,81	27.817,57	7.978,08	2.364,49	1	38.160,15
D3	24.338,14		450,00	2.065,68	26.853,82	7.701,68	2.282,57	1	36.838,07
TOTALE								135.765,70	

ANNO 2020 (cessazioni 2019)

Categoria	Tabellare	I.I.S.	R.I.A + Ad personam	13° mensilità	Totale	Oneri riflessi	IRAP	N. unità	Risparmio
B7	20.788,24		612,96	1.739,51	23.140,71	6.236,00	1.987,00	1	31.363,71
D3	25.451,86		9.086,41	2.180,72	36.718,99	9.797,00	3.122,00	1	49.637,99
TOTALE								81.001,70	

RILEVATO, pertanto, che il risparmio derivante dalle cessazioni avvenute nel periodo 2017/2019 (capacità assunzionale 2020) ammonta ad € 420.285,14;

Viste le tabelle che seguono, le quali individuano il limite di spesa (media triennio 2011-2013) e verificano la coerenza delle spese di personale per il triennio 2020-2022¹ con tale limite e con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di CC n. 54/2017:

Limite di spesa del personale (2011/2013)	2.142.886,18
Spesa per il personale (previsione 2020)	1.201.604,51
Spesa per il personale (previsione 2021)	1.046.419,19
Spesa per il personale (previsione 2022)	1.003.691,98

SPESA PERSONALE RENDICONTO 2016: € 1.854.844,19

ANNO	Riduzione attesa nel piano di riequilibrio finanziario pluriennale	Riduzione rilevata (dato previsionale)	Differenza (margine di maggiore spesa per il personale)
2020	645.457,00	653.239,68	+ 7.782,68
2021	720.548,00	808.425,00	+ 87.877,00
2022	752.032,00	851.152,21	+ 99.120,21

Dato atto che:

- dalla verifica di cui all'art. 4 della Legge 68/1999², emerge che questo Ente non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto deve procedere all'assunzione di n. 1 unità appartenente a tale categoria di lavoratori;

¹ Si Allega agli atti d'ufficio il dettaglio della relativa quantificazione alla data odierna.

l'art. 23 del D.lgs 80/2015 prevede che salvo diversa disposizione dei contratti collettivi possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;

- il numero di lavoratori a tempo indeterminato, alla data del 1° gennaio 2020, è di 36;
- l'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, per come precisato nella circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 5/2013 (p. 7) e nella pronuncia n. 13/2015 della sezione autonomie della Corte dei Conti, statuisce il rispetto del limite, per le assunzioni a tempo determinato, del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per tali assunzioni, se gli stessi sono in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009);
- la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato ammontava, nel 2009, ad € 108.784,76;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il provvedimento con il quale è stata attribuita al sottoscritto la Responsabilità del settore economico-finanziario dell'Ente

DETERMINA

In relazione a quanto in premessa indicato che qui si intende interamente riportato e trascritto a formare parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- 1) **Di quantificare** in € 2.142.886,18 il limite di spesa per il personale per le annualità 2020, 2021 e 2022 (media triennio 2011-2013), determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557, L. 27 dicembre 2006, n. 296;
- 2) **Di prendere atto** che la spesa previsionale, per il triennio 2020/2022, è contenuta nel limite di spesa di cui al punto 1) per come di seguito specificato:

Spesa per il personale (previsione 2020)	1.201.604,51
Spesa per il personale (previsione 2021)	1.046.419,19
Spesa per il personale (previsione 2022)	1.003.691,98

- 3) **Di prendere atto** che il risparmio derivante dalle cessazioni avvenute nel periodo 2017/2019 (capacità assunzionale 2019) ammonta ad € 420.285,14;
- 4) **Di stabilire** che le maggiori spese per il personale, sostenibili nel triennio 2020-2022 coerentemente con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di CC n. 54/2017, sono riportate nell'ultima colonna del prospetto che segue:

SPESA PERSONALE RENDICONTO 2016: € 1.854.844,19			
ANNO	Riduzione attesa nel piano di riequilibrio finanziario pluriennale	Riduzione rilevata (dato previsionale)	Differenza (margine di maggiore spesa per il personale)
2020	645.457,00	653.239,68	+ 7.782,68
2021	720.548,00	808.425,00	+ 87.877,00
2022	752.032,00	851.152,21	+ 99.120,21

- 5) **Preso atto** che dalla verifica di cui all'art. 4 della Legge 68/1999, emerge che questo Ente non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto deve procedere all'assunzione di n. 1 unità appartenente a tale categoria di lavoratori, previa attivazione della relativa procedura di reclutamento da parte del settore competente dell'Ente (5°);
- 6) **Di trasmettere** copia delle presente determina:
 - a) Al Sindaco;
 - b) Al Segretario Generale;
 - c) Al Responsabile del V Settore;
 - d) All'Ufficio Messì che ne curerà la pubblicazione;
- 7) **Di precisare** che i pareri ed i visti di cui agli Artt. 147-bis e 151 del D.Lgs. 267/2000 sono resi in calce al presente atto.

Bisignano li, 20/01/2020

IL RESPONSABILE DEL I° SETTORE
f.to Dott. Dario Meringolo

PARERI PREVISTI DAL D.Lgs. 18.08.2000, Nr. 267

**PER LA REGOLARITA' TECNICA ATTESTANTE LA REGOLARITA' E CORRETTEZZA DELL'AZIONE AM-
MINISTRATIVA (art. 147-bis TUEL): Si esprime parere favorevole.**

IL RESPONSABILE DEL 1° SETTORE
f.to Dott. Dario Meringolo

Bisignano li, 20/01/2020

Bisignano li, 20/01/2020
E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE
IL RESPONSABILE DEL 1° SETTORE
Dott. Dario MERINGOLO

COMUNE DI BISIGNANO

Provincia di Cosenza

Parere del Revisore Unico Dei Conti

Verbale n. 72
Prot. 3030
Data 18/02/2020

IL REVISORE

CONSIDERATA la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D.lgs 165/2001, dalla Legge 448/2001 e dal D.lgs 267/2000;

VISTA la proposta di Deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022.*

CONSIDERATO CHE:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 24/06/2016, l'Ente ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio pluriennale di cui all'art. 243-bis del Tuel;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 20/09/2016, l'Ente ha approvato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-ter del Tuel;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 07/09/2016 è stata rideterminata la dotazione organica, ai sensi dell'art. 259, comma 6 del D.lgs 267/2000;
- con nota del Ministero degli Interni del 07/11/2016, acquisita al protocollo di questo Ente in pari data col n. 16456, è stata comunicata l'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 100/2016;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 03/11/2017, l'Ente ha approvato la riformulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale, a norma dell'art. 243-quater, comma 7bis e dell'art. 243bis, comma 5 del D.lgs 267/2000;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 06/02/2019 è stata rideterminata la dotazione organica ed è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021;
- con nota del Ministero degli Interni del 03/04/2019 (prot. 0005367), acquisita al protocollo di questo Ente in pari data col n. 6248, è stato comunicato, a questo Ente, l'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 06/02/2019;

Vista la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, di cui agli allegati "A" "B" e "C", predisposta dal responsabile del II° settore sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

Dato atto che:

- il Comune di Bisignano non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020/2022 pertanto deve procedere all'assunzione di n. 1 unità appartenente a tale categoria di lavoratori, previa attivazione della relativa procedura di reclutamento da parte del settore competente dell'Ente;
- il Comune di Bisignano ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Visto l'art. 1, comma 446, lett. h) della Legge 145/2018 il quale recita testualmente quanto segue: h) proroga da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato fino al 31 ottobre 2019, nelle more del completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le proroghe sono effettuate in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.”;

Vista la Determinazione del Responsabile del I Settore n. 8 del 20/01/2020 avente ad oggetto: “Individuazione del limite di spesa, per il triennio 2020/2022, ex art. 1, commi 557 e seguenti, L. 27 dicembre 2006, n. 296”, la quale viene annessa al presente atto per formarne parte integrale e sostanziale, nella quale si determina testualmente quanto segue:

- 1) Di quantificare in € 2.142.886,18 il limite di spesa per il personale per le annualità 2020, 2021 e 2022 (media triennio 2011-2013), determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557, L. 27 dicembre 2006, n. 296;
- 2) Di prendere atto che la spesa previsionale, per il triennio 2020/2022¹, è contenuta nel limite di spesa di cui al punto 1) per come di seguito specificato:

Limite di spesa del personale (2011/2013)	2.142.886,18
Spesa per il personale (previsione 2020)	1.201.604,51
Spesa per il personale (previsione 2021)	1.046.419,19
Spesa per il personale (previsione 2022)	1.003.691,98

- 3) Di prendere atto che il risparmio derivante dalle cessazioni avvenute nel periodo 2017/2019 (capacità assunzionale 2019) ammonta ad € 420.285,14;
- 4) Di stabilire che le maggiori spese per il personale, sostenibili nel triennio 2020-2022 coerentemente con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di CC n. 54/2017, sono riportate nell'ultima colonna del prospetto che segue:

ANNO	Riduzione attesa nel piano di riequilibrio finanziario pluriennale	Riduzione rilevata (dato previsionale)	Differenza (margine di maggiore spesa per il personale)
2020	645.457,00	653.239,68	+ 7.782,68
2021	720.548,00	808.425,00	+ 87.877,00
2022	752.032,00	851.152,21	+ 99.120,21

- 5) Preso atto che dalla verifica di cui all'art. 4 della Legge 68/1999, emerge che questo Ente non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto deve procedere all'assunzione di n. 1 unità appartenente a tale categoria di lavoratori, previa attivazione della relativa procedura di reclutamento da parte del settore competente dell'Ente (2°);

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: “l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, nonché delle norme sul riequilibrio finanziario pluriennale approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017, per l'anno 2020, è determinata per come segue:

Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio (+)	1.201.604,51
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	7.782,68
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.209.387,19

Precisato che, al riguardo dell'anno 2020, l'Ente, vista l'esiguità delle risorse disponibili, non intende programmare assunzioni a qualsiasi titolo;

¹ Al netto delle componenti escluse.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, nonché delle norme sul riequilibrio finanziario pluriennale approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017, **per l'anno 2021**, è determinata per come segue:

Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio (+)	1.046.419,19
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	87.877,00
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.134.296,19

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020-2022, l'ente deve programmare, con proprie risorse di bilancio (**anno 2021**), una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	1.046.419,19
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+): • N. 1 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Istruttore Amministrativo).	15.516,44
Assunzioni per concorso (+): • N. 1 unità di Categoria D1 (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Tecnico) ² ; • N. 3 unità di Categoria C1 part-time orizzontale 18 ore (Profilo Professionale: Istruttore Amministrativo) di cui n. 2 esterne (€ 31.032,88) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e B3 part-time: 988,94); • N. 2 unità di Categoria D1 full-time (Profilo professionale: Istruttore Direttivo Amministrativo) di cui n. 1 esterna (€ 33.718,50) e n. 1 interna (spesa differenza tra C1 e D1: 2.685,62);	68.425,94
Spesa TOTALE anno 2021 (B) (=)	1.130.361,57

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, nonché delle norme sul riequilibrio finanziario pluriennale approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017, **per l'anno 2022**, è determinata per come segue:

Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio (+)	1.003.691,98
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	99.120,21
Spesa potenziale massima (A) (=)	1.102.812,19

Precisato che, al riguardo dell'anno 2022, l'Ente demanda le possibili scelte in termini di fabbisogno del personale alla relativa programmazione 2021-2023;

Richiamato il Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, per come modificato dall'art. 1, comma 853 della legge 27/12/2019 n. 160, in corso di perfezionamento, oggetto dell'intesa sancita nella seduta della Conferenza Stato-città ed autonomie locali dell'11/12/2019;

Considerato che, per come stabilito dalla Conferenza Stato-città ed autonomie locali, nella seduta del 30/01/2020, la data di entrata in vigore del succitato decreto attuativo è fissata per il 20/04/2020;

Ritenuto, pertanto, doveroso operare la verifica di cui al citato decreto, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, sulla base del rendiconto 2018 (approvato), per come di seguito specificato:

VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE (SCHEMA DPCM 11 DICEMBRE 2019)	
ENTRATE CORRENTI 2016	9.857.708,44
ENTRATE CORRENTI 2017	10.887.162,42
ENTRATE CORRENTI 2018	11.811.581,90
MEDIA TRIENNIO 2016-2018	10.852.150,92
FONDO CREDITI STANZIATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2018	1.305.505,45
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE BILANCIO 2018	9.546.645,47
IMPEGNI SPESA PERSONALE (ULTIMO RENDICONTO: 2018)	2.748.506,76
RAPPORTO SPESA PERSONALE/NETTO	28,79%
SOGLIA COMUNI TRA 10.000-59.999 ABITANTI (27%)	2.577.594,28
INCREMENTO POTENZIALE SPESA PER IL PERSONALE (TAB. 1)	-170.912,48
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2020 (+9%)	2.995.872,37
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2021 (+16%)	3.188.267,84
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2022 (+19%)	3.270.723,04

² Tale assunzione (Istruttore Direttivo Tecnico) avverrà senza aumento di costi, poiché l'unità lavorativa che sarà assunta a tempo indeterminato, presso il settore IV°, subentrerà all'attuale unità lavorativa assunta a tempo determinato (art. 110 del Tuel).

Ritenuto, inoltre, doveroso operare la verifica di cui al citato decreto, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 anche sulla base dei dati pre-consumivo 2019³, per come di seguito specificato:

VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE (SCHEMA DPCM 11 DICEMBRE 2019)	
ENTRATE CORRENTI 2017	10.887.162,42
ENTRATE CORRENTI 2018	11.811.581,90
ENTRATE CORRENTI 2019	9.551.856,29
MEDIA TRIENNIO 2017-2019	10.750.200,20
FONDO CREDITI STANZIATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2019	974.668,81
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE BILANCIO 2019	9.775.531,39
IMPEGNI SPESA PERSONALE (ULTIMO RENDICONTO: 2019)	2.236.321,21
RAPPORTO SPESA PERSONALE/NETTO	22,88%
SOGLIA COMUNI TRA 10.000-59.999 ABITANTI (27%)	2.639.393,48
INCREMENTO POTENZIALE SPESA PER IL PERSONALE (TAB. 1)	403.072,27
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2020 (+9%)	2.437.590,12
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2021 (+16%)	2.594.132,60
INCREMENTO POTENZIALE TAB. 2 - 2022 (+19%)	2.661.222,24

Considerato che, dalle verifiche prima effettuate, emerge che, le assunzioni previste per l'anno 2021, sono osservanti, sia delle norme di cui al comma 557, art. 1 legge 296/2006, sia delle prescrizioni di cui al piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di CC n. 54/2017, nonché delle prescrizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, poiché la relativa previsione di spesa del personale (a lordo oneri riflessi) ammonta ad € 2.247.943,39 (2.164.001,01: spesa prevista + 83.942,38: spesa per assunzioni), pertanto risulta contenuta nel limite del 27%, sia che venga calcolata sulla base dei dati a rendiconto 2018 (limite: 3.188.267,84) e sia che venga calcolata sulla base dei dati pre-consumativo 2019 (limite: 2.594.132,60);

VISTI i pareri favorevoli espressi dai competenti responsabili in merito alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione di che trattasi;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di Deliberazione di Consiglio Comunale avente per oggetto: "Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022" essendo coerente:

- con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;
- con quanto previsto dal vigente CCNL;
- con quanto previsto dal piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54/2017;
- con le prescrizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019.

Bisignano li, 18/02/2020

L'organo di revisione economico-finanziaria

dott. Eugenio Triveri

³ Con Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 29/01/2020 è stato approvato il riaccertamento ordinario dei residui.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 .

PARERI AI SENSI DELL' ART. 49, COMMA 1 E ART. 147 BIS COMMA 1 D.LGS. 267/00.

A) PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

IL SETTORE AMMINISTRATIVO

Sulla presente proposta di deliberazione, si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1° e art. 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/00 parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Bisignano li 18/2/2020



IL RESPONSABILE DEL II SETTORE
Dott.ssa *Amiana Broccolo*

B) PARERE DI REGOLARITÀ' CONTABILE:

Sulla presente proposta di deliberazione, si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1° e art. 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/00 parere favorevole di regolarità contabile.

Bisignano li 18/2/2020



IL RESPONSABILE DEL I SETTORE
Dott. Dario MERINGOLO

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta sopra riportata con allegata scheda dei pareri, riportante il parere favorevole del settore interessato (Settore 2°), la normativa in essa richiamata, e visti inoltre :
- il D. L/gs. n. 150/2009
- il D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012;
- il D. L/gs. n. 33 del 14-03-2012;
- la legge n. 190 del 6-11-2012;
- il D. L/gs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.lgs 118/2011;
- la Legge nr. 160/2019 (Legge di Stabilità per il 2020);
- il Regolamento degli uffici e dei servizi e s.m.i.;
- D.L/gs. n. 165/01 e s.m.i.;
- lo Statuto Comunale;

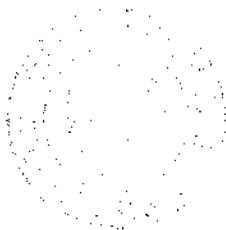
DELIBERA

Di approvare , come approva, la proposta che precede che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata ad oggetto:
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.

Su proposta del Sindaco, con successiva votazione unanime resa nei modi e forme di legge, riscontrata l'urgenza;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/00;



Il Segretario Generale verbalizzante

Il Sindaco

La Giunta Comunale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DATA: 26/02/2020

N. 32

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.

COMUNE DI BISIGNANO

(Provincia di Cosenza)

Si attesta che copia della su estesa deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio - sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1 della legge 69/2009) il giorno 28/02/2020 e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni consecutivi.

N. Reg. albo prot. _____

Bisignano, addì 28/02/2020

La stessa Deliberazione è stata comunicata ai capogruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.lg 267/2000.

Bisignano, addì 28/02/2020

Il Responsabile del II Settore
Dott.ssa Adriana Broccolo

COMUNE DI BISIGNANO

(Provincia di Cosenza)

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi del d.lgs. 267/00: poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4) D. Lgs 267/00.

Bisignano addì 28/02/2020

Il Responsabile del II Settore
Dott.ssa Adriana Broccolo