



COMUNE DI CORCIANO

Provincia di Perugia

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 179 DEL 15-10-19

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021 CON AGGIORNAMENTO DELLE PREVISIONI ASSUNZIONALI PER GLI ANNI 2019 E 2020 E PER IL TRIENNIO 2020-2022 AI FINI DUP.

L'anno duemiladiciannove, il giorno quindici del mese di ottobre alle ore 09:00, nella sede dell'Ente previa notifica degli inviti personali avvenuta nei modi e termini di legge, si é riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione dell'argomento di cui all'oggetto sono presenti i Signori:

BETTI CRISTIAN	Sindaco	P
PIEROTTI LORENZO	Vice Sindaco	P
MANGANO FRANCESCO	Assessore	A
MOTTI SARA	Assessore	P
BRACONI ANDREA	Assessore	P
Caponi Carlotta	Assessore	P

Partecipa il Vice Segretario Generale BARBARA PALTRICCIA

Presenti n. 5 - Assenti n. 1 - In carica n. 6 - Totale componenti n. 6.

Assume la Presidenza il Sig. CRISTIAN BETTI nella sua qualità di Sindaco e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica di cui all'oggetto, segnata all'Ordine del Giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI i seguenti articoli:

- art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, cd legge finanziaria 1998, ai sensi del quale, 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 annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- art. 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che attribuisce alla competenza della giunta comunale l'adozione di tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio ovvero nella competenza degli organi che esercitano funzioni gestionali;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come da ultimo novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che dispone:

- 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;
- in sede di definizione del predetto piano, 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;
- la disposizione in esame impone che la copertura dei posti vacanti avvenga comunque nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'adozione del piano triennale avviene previa verifica dell'assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza di personale, da effettuarsi secondo le procedure ex art. 33 del medesimo decreto legislativo;

- la programmazione deve prevedere l'eventuale ricorso a contratti di somministrazione (ex lavoro interinale), con numero dei lavoratori e motivazioni che ne determinano il ricorso. (circolare dipartimento funzione pubblica, UPPA, 12 febbraio 2007, n. 2).
- Il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale e relative risorse è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, comma 4-bis e art. 17, comma 1, lett. d-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

ATTESO che:

- gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, le esigenze di funzionalità e migliore andamento dei servizi, con la riduzione programmata delle spese del personale (art. 39, comma 1 e 19, Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6, comma 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dei piani e programmi, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

ATTESO, altresì, che l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 dispone che con D.M. del Ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

LETTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e Pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che le predette linee di indirizzo contengono disposizioni che per gli enti locali vanno a costituire norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti costituzionali e legislative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

EVIDENZIATO che, dalle suddette linee guida, si evince che:

- il Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP) deve essere redatto in coerenza con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell'art. 97 e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- il Piano deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto e valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti, al fine di prevedere, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;
- il PTFP deve svilupparsi in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso di

anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

EVIDENZIATO, altresì, che:

- lo strumento di programmazione complessivamente inteso, costituito dal PTFP, elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo, deve infine necessariamente poggiare su un'analisi approfondita degli input della produzione mediante la predefinitone di indicatori e parametri quali-quantitativi;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- Il PTFP costituirà, quindi, uno strumento di standardizzazione dei piani dei fabbisogni per pervenire ad un sistema informativo in termini di costi finanziari del lavoro pubblico, che si porrà al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascun Ente;

DATO ATTO, dunque, che nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTFP si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina), in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, nonché un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa del personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017;

RILEVATO, tuttavia, che la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica (in primis art. 91 co. 4 del D.Lgs. n.267/2000) che in materia di limiti alla spesa di personale (e specificatamente all' art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 e cioè la media della spesa nel triennio 2011/2013, che però comprende non solo il trattamento fondamentale ma anche l'accessorio, oltre ad altre tipologie di spesa del personale);

TENUTO CONTO, inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art.2 comma 10 del D.L. 6 luglio 2012 n.95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012 n.135 e dall'art. 1 co.404 della legge 27 dicembre 2006 n.296, ed in specie con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

DATO ATTO che i responsabili di Area hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, come attestato dalla deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 31 gennaio 2019. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'Ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla

base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'Ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTO l'art. 1, comma 823 della l.145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui art. 1, comma 475 lett. e) della l.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della l.232/2016;
- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della l.232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena il divieto di assunzione;
- è altresì disapplicato art. 1, comma 476 della legge 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono altresì, disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della l. 232/2016 (Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n.232/2016)

VISTO il D.L. 24 giugno 2014 n.90, convertito con modificazioni dalla legge dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 il quale all'art. 3 fissa le capacità assunzionali degli Enti locali nella misura del 100% dei risparmi conseguiti a seguito di cessazione di personale nell'anno 2018;

VISTA la legge n.145/2018 che nel riformare l'art. 3 del richiamato decreto legge ha stabilito che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

DATO ATTO che, di conseguenza, nel corso del 2019 e per il triennio 2019/2021, ai sensi della normativa in atto vigente, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145) e dal Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni (D.l. 28 gennaio 2019 n. 4) i Comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 c. 5- sexies D.l. 90/2014, introdotto dall'art. 14-bis c.1 lett. b)del D.l. 28 gennaio 2019 n.4);
- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5D.l. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4).

VISTI l'art. 1, comma 557 e ss., della legge n. 296/2006, come da ultimo modificato dall'art. 3 co. 5 bis del D.L. n.90/2014, come convertito con modificazioni dalla legge n.114/2014, il quale dispone che 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:

- 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;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis.

ATTESO che ai fini dell'applicazione del 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;

VISTO, infine, l'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n.34 "*Decreto crescita*" il quale statuisce che:

- a decorrere dalla data individuata dal decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del predetto decreto, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva; per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

DATO ATTO che:

- il Decreto crescita ha introdotto una significativa modifica del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- in particolare si prevede che, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- i valori soglia saranno definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali. Fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale;

DATO ATTO, altresì, che il predetto decreto ministeriale, chiamato ad individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia e le annesse percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore), non risulta ad oggi adottato;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 99 del 6 giugno 2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con aggiornamento delle previsioni assunzionali per l'anno 2019 e per il triennio 2020-2022 ai fini DUP;

CONSIDERATO che, a seguito dell'adozione della delibera sopra richiamata, si sono verificati e si verificheranno mutamenti sull'assetto organizzativo dell'Ente, che impongono la modifica del piano triennale deliberato e nello specifico:

- con nota prot. n. 24058 del 16/07/2019 la dipendente a tempo pieno e indeterminato di ruolo del Comune di Corciano, con il profilo professionale di collaboratore amministrativo, categoria B3, rappresentava di essere stata convocata presso la Regione Umbria – Assemblea Legislativa per la sottoscrizione di un contratto a tempo pieno e indeterminato con inquadramento di categoria C Istruttore Amministrativo-Contabile, posizione economica C1 e di prendere servizio entro trenta giorni dalla data di ricevimento della lettera di assunzione, in quanto utilmente collocata nella graduatoria di merito del concorso pubblico approvata con provvedimento del Dirigente del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione n. 626 del 6 luglio 2016; Comunicava, pertanto, di rassegnare le proprie dimissioni dall'attuale impiego a far data dal 19/08/2019 (ultimo giorno di lavoro presso il Comune di Corciano 18/08/2019);
- con nota prot. n. 24054 del 16/07/2019 la dipendente a tempo pieno e indeterminato di ruolo del Comune di Corciano, con il profilo professionale di Istruttore amministrativo e contabile, categoria C , posizione economica C1, rappresentava di essere stata convocata presso la Regione Umbria – Assemblea Legislativa per la sottoscrizione di un contratto a tempo pieno e indeterminato con inquadramento di categoria C Istruttore Amministrativo-Contabile, posizione economica C1 e di prendere servizio entro trenta giorni dalla data di ricevimento della lettera di assunzione, in quanto utilmente collocata nella graduatoria di merito del concorso pubblico approvata con provvedimento del Dirigente del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione n. 626 del 6 luglio 2016; Comunicava pertanto di rassegnare le proprie dimissioni dall'attuale impiego a far data dal 19/08/2019 (ultimo giorno di lavoro presso il Comune di Corciano 18/08/2019);
- con nota prot. n. 20102 del 14/06/2019 la dipendente in servizio presso l'Ente a tempo pieno e periodo indeterminato, categoria D – posizione economica D3, profilo professionale di Specialista in attività socio educative, trasmetteva la ricevuta di presentazione on line della domanda di pensione di vecchiaia con decorrenza 26/12/2019, avendo maturato il diritto alla pensione a far data dal 25/12/2019;
- con nota prot. n. 20964 del 24/06/2019 la dipendente in servizio presso l'Ente a tempo pieno e periodo indeterminato, categoria C – posizione economica C1, profilo professionale di Istruttore amministrativo e contabile, presentava le dimissioni dal servizio per collocamento a riposo con decorrenza 01/01/2020, avendo maturato il diritto alla pensione con quota 100 a far data dal 31/12/2019;

CONSIDERATO, altresì, che:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 15 aprile 2019, il Comune di Corciano approvava la proposta di Piano attuativo locale (PAL) per la definizione delle attività di rafforzamento del sistema di interventi e servizi per il contrasto alla povertà in attuazione del Piano regionale per la lotta alla povertà, ai sensi dell'art. 13, comma 2, lettera d) del D.Lgs. n.

147/2017, dando atto che, per consentire la realizzazione delle misure ivi previste si sarebbe reso necessario procedere all'assunzione, a tempo pieno e periodo determinato, di personale a ciò dedicato e, nello specifico, di n. 1 Assistente sociale, per il periodo di vigenza del Piano, annualità 2019/2021;

- l'interesse per il rafforzamento del servizio sociale professionale trova fonte normativa nella legge di Bilancio 2018 (art. 1, comma 200, legge 27 dicembre 2017, n. 205) che stabiliva la possibilità di effettuare assunzioni di assistenti sociali, seppur a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale e nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun Ambito a valere sul Fondo povertà. Il primo obiettivo di servizio definito dal Piano è proprio quello di garantire nel triennio un numero congruo ed uniforme sul territorio di operatori sociali per abitanti, quantificabile in uno ogni 5.000. Gli Ambiti che presentano un numero inferiore di operatori rispetto al target di riferimento saranno prioritariamente tenuti ad investire parte delle risorse a loro assegnate nel potenziamento del personale;
- in conseguenza di ciò e dell'approvazione del PAL del Comune di Corciano, occorre procedere all'assunzione di n. 1 Assistente sociale, categoria D, posizione economica D1, mediante convenzionamento con altro Ente, conformemente ai criteri di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 53 del 28 marzo 2019;

CONSIDERATO, infine, che:

- è emersa la necessità di costituire un ufficio di supporto al Sindaco ex art. 90 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo a lui attribuite dalla legge;
- in particolare, l'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 dispone che: *“Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.*
Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali.
Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.
Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, e' parametrato a quello dirigenziale”.
- unici limiti oggettivi riscontrabili sono, ovviamente, il tetto di spesa di personale (media della spesa del triennio 2011-2013) ed il tetto della spesa per il personale flessibile che all'interno dell'Ente risulta rispettato;

LETTA, in materia la sentenza della Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale della Puglia, 24 giugno 2019, n. 388, con la quale sono state chiarite le modalità attuative dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, prevedendo che:

- i soggetti che compongono gli uffici di staff degli organi di governo degli Enti locali non possono essere reclutati mediante collaborazioni esterne, ma vanno necessariamente assunti con contratto di lavoro subordinato;
- i componenti degli staff, quindi, non possono che essere lavoratori subordinati, sia perché il comma 2 dell'art. 90 lo dispone in modo inequivocabile, sia perché trova applicazione il CCNL di comparto, il quale disciplina esclusivamente i rapporti di lavoro subordinati e non quelli autonomi;
- in nessun caso, pertanto, è consentita la possibilità di ricorrere a forme contrattuali diverse da quelle sopra indicate, sia sotto il profilo soggettivo, che sotto il profilo quantitativo;

LETTA, altresì, la sentenza della Corte di Appello di Perugia n. 159/2018, che, a differenza di quanto asserito dai giudici contabili, non considera l'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 norma speciale tale da rendere possibile una durata del rapporto di lavoro superiore ai 36 mesi.

La Corte di Appello ritiene, infatti, che tale tipologia di contratti siano soggetti alla disciplina delineata dal D.Lgs. n. 368/2001;

VISTO l'art. 5, comma 3, del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei servizi e per l'accesso agli impieghi del Comune di Corciano, a mente del quale: *“nell'ambito organizzativo, definito ai sensi del presente articolo, può essere istituita una posizione di alta professionalità ed, inoltre, possono essere istituite unità organizzative autonome per lo svolgimento di funzioni di staff e/o per l'erogazione di servizi strumentali, sia di elevato contenuto tecnico-specialistico, sia di supporto all'azione degli organi di governo ai sensi dell'articolo 90, comma 1, del TUEL. Possono essere costituite, altresì, unità organizzative di progetto con carattere temporaneo, per il conseguimento di obiettivi specifici, anche intersettoriali, quando si renda necessario od opportuno, in quest'ultimo caso, l'apporto professionale di risorse facenti capo a dimensioni organizzative diversificate”*;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'aggiornamento del piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 99 del 6 giugno 2019, con integrazione delle previsioni assunzionali per gli anni 2019/2020, dando atto che si procederà ad ulteriori successive modifiche e/o integrazione in caso di mutamento del quadro normativo di riferimento;

DATO ATTO che, la funzione di programmazione assolta dal PTFP deve estendersi, altresì, alle assunzioni di lavoro flessibile che l'ente intende effettuare nel periodo di applicazione del piano;

LETTO l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 che autorizza le amministrazioni pubbliche alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo;

VISTO l'art. 9 co. 28 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazione dalla legge 30 luglio 2010 n. 122;

RILEVATO che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previsti dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, come attestante dalla documentazione trasmessa per via telematica al Ministero dell'Economie e delle Finanze- Ragioneria Generale dello Stato;
- ha rispettato, nell'anno precedente, la disciplina contenuta nell'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- ha attestato, mediante Deliberazione di Giunta Comunale n.13/2019 dell'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- ha adottato, ai sensi l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019 con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 26/01/2017;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'articolo 27 del D.L. n. 66/2014.
- ha rispettato il termine per l'adozione del Bilancio e i termini per l'adozione degli altri documenti contabili e di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- ha approvato la nuova metodologia di valutazione della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con delibera n.242/2018;
- ha adottato il Piano della performance con Deliberazione di Giunta Comunale n.27/2019 mediante approvazione del PEG corrente bilancio, come previsto dall'art. 169 co. 3 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2018;
- ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006), come da prospetto allegato;

RICHIAMATO altresì, l'art. 7 comma 6 del D.Lgs. n.165/2001 che individua i presupposti di legittimità per il conferimento degli incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, a soggetti esterni in possesso di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria;

RICHIAMATO l'art. 12 del CCNL funzioni locali 2016-2018, che al comma 4 espressamente prevede: *“ Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: “Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.”;*

VISTA l'attuale consistenza del personale in servizio presso questo Ente;

DATO ATTO che l'Ente rispetta le disposizioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avendo coperto per intero la quota di riserva;

RILEVATO che per l'aggiornamento del presente piano triennale del fabbisogno di personale, anche al fine di determinare il budget da destinare alle assunzioni nel rispetto dei limiti di turn-over fissati dalla normativa vigente, risultano rilevanti le seguenti cessazioni:

PROFILO	CAT.	PEO	DATA CESSAZIONE	CAUSA CESSAZIONE
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D	D1	31/08/2019	PENSIONAMENTO
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	B3	18/08/2019	DIMISSIONI VOLONTARIE
ISTR. AMMINISTRATIVO E CONTABILE	C1	C1	18/08/2019	DIMISSIONI VOLONTARIE
ISTR. AMMINISTRATIVO E CONTABILE	C1	C1	31/05/2019	DIMISSIONI VOLONTARIE
ISTR. AMMINISTRATIVO E CONTABILE	C1	C2	04/11/2018	MOBILITA' IN USCITA
GEOMETRA	C1	C1	30/09/2018	MOBILITA' IN USCITA
EDUCATRICE ASILO NIDO	C1	C1	31/08/2018	MOBILITA' IN USCITA
ISTRUTTORE TECNICO	C1	C	26/06/2018	DIMISSIONI VOLONTARIE
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	B3	01/05/2018	DIMISSIONI VOLONTARIE
ASSISTENTE SOCIALE	D	D4	28/02/2018	PENSIONAMENTO
TERMINALISTA CED	B3	B3	30/11/2017	MOBILITA' IN USCITA
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B1	B1	30/08/2017	DECESSO
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	B3	06/08/2017	PASSAGGIO A C1
TERMINALISTA CED	B3	B3	31/05/2017	PASSAGGIO A C1
TERMINALISTA CED	B3	B5	17/02/2017	DECESSO
ESECUTORE AMMINISTRATIVO E USCIERE	B1	B1	31/07/2015	DIMISSIONI PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'
ISTR. AMMINISTRATIVO E CONTABILE	C1	C4	30/06/2015	DIMISSIONI PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'
EDUCATRICE ASILO NIDO	C1	C3	01/06/2015	DIMISSIONI PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	C1	C2	31/07/2014	MOBILITA' IN USCITA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	B3	28/12/2014	DIMISSIONI VOLONTARIE
EDUCATRICE ASILO NIDO	C1	C3	20/01/2014	DIMISSIONI PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	C1	C2	21/09/2014	MOBILITA' IN USCITA

ATTESO che nel corrente esercizio finanziario è prevista la cessazione di nr. 1 Specialista in attività socio-educative, cat. D, posizione economia D3;

ATTESO, altresì, che nell'esercizio finanziario 2020 è attualmente prevista la cessazione di n.1 istruttore amministrativo e contabile, cat. C, posizione economica C1;

RILEVATO che nel corrente anno sono state effettuate le seguenti assunzioni:

PROFILO	CAT.	PEO	DATA ASSUNZIONE	CAUSA
ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	C1	C1	26/08/2019	SCORRIMENTO GRADUATORIA
EDUCATRICE ASILO NIDO	C1	C1	01/04/2019	SCORRIMENTO GRADUATORIA IN CONVENZIONE CON ALTRO ENTE
TERMINALISTA CED	B3	B3	01/03/2019	SCORRIMENTO GRADUATORIA
ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	C1	C1	01/02/2019	MOBILITA' VOLONTARIA IN INGRESSO
SPECIALISTA IN ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E CONTABILE	D	D1	01/05/2019	MOBILITA' VOLONTARIA IN INGRESSO

VISTO l'art. 14-bis del D.L. n.4/2019 che inserendo il comma 5 sexies all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dispone che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

RITENUTO, pertanto, programmare le seguenti assunzioni, sulla base delle capacità assunzionali a disposizione di questo Comune e tenuto conto degli obiettivi strategici e di performance da perseguire:

ANNO 2019						
Tipologia	nr	Categoria/PEO	profilo	Modalità di accesso	Durata	Spesa
Assunzione a tempo indeterminato	1	C	Istruttore amministrativo e contabile	Scorrimento graduatoria di altro Ente mediante convenzionamento		32.791,50
Assunzione a tempo determinato	1	D/D1	Assistente sociale	Convenzionamento con graduatoria di altro ente	Fino al 30/09/2021	9.692,88
Altre tipologie	1	C	Incarico ex art. 90 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267			9.870,39

ANNO 2020

Tipologia	nr	Categoria/PE O	profilo	Modalità di accesso	Durata	Spesa
	1	C	Istruttore amministrativo e contabile	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001		32.791,50
Assunzione a tempo indeterminato	1	C	Istruttore amministrativo e contabile	Scorrimento graduatoria di altro Ente mediante convenzionamento		32.791,50

ANNO 2021

Immissione in ruolo di personale non dirigenziale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo anche in relazione alle future leggi di bilancio che disporranno in merito alle quote pensionistiche;

ANNO 2022

Immissione in ruolo di personale non dirigenziale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo anche in relazione alle future leggi di bilancio che disporranno in merito alle quote pensionistiche;

RICHIAMATO l'art. 6 comma 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 il quale prevede che *"Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*.

RILEVATO che il vigente CCNL funzioni Locali del 21/05/2018, non prevede tra le materie oggetto di informativa quella afferente il piano di cui al presente atto e pertanto il presente piano non è oggetto di relazioni sindacali.

RILEVATO, altresì che:

- il PTFP è soggetto a pubblicazione.
- La comunicazione del PTFP al sistema informativo del personale (SICO) può rappresentare lo strumento di assolvimento all'obbligo, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;
- la comunicazione del PTFP al SICO è effettuata entro trenta giorni dall'adozione e in, assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni;
- a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al punto precedente, le amministrazioni pubbliche

che non provvedono all'adempimento del piano non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; art. 22, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75);

- i contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

CONSTATATO che l'organo di revisione accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa. (art. 19, comma 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448; art. 3, comma 120 e 121, Legge 24 dicembre 2007, n. 244);

TRASMESSA altresì la presente deliberazione per quanto di competenza al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (C.U.G.) del Comune di Corciano;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti in data 14 ottobre 2019, prot. 34617/2019;

ACQUISITO sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, primo comma, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, il parere favorevole della Responsabile dell'Area Amministrativa, prendendo atto della predetta nota della Responsabile di Area competente ed il parere del Responsabile del Servizio Finanziario;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*";

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

VISTO il vigente "*Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*";

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni locali;

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. Di dare atto che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previsti dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:
 - ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, come attestante dalla documentazione trasmessa per via telematica al Ministero dell'Economie e delle Finanze- Ragioneria Generale dello Stato;
 - ha rispettato, nell'anno precedente, la disciplina contenuta nell'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della

dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;

- ha attestato, mediante Deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 31/01/2019 l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
 - ha adottato il piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019 con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 26/01/2017;
 - ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
 - ha rispettato il termine per l'adozione del Bilancio e i termini per l'adozione degli altri documenti contabili e di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
 - ha approvato il Regolamento della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con delibera n.182/2018 adeguato alle previsioni contenute nel D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 ;
 - ha adottato il Piano della performance con Deliberazione di Giunta Comunale n.57 del 01/04/2019 mediante approvazione del PEG corrente bilancio,
 - non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2018;
 - ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006), come da prospetto allegato;
 - rispetta il parametro fissato dal D.M. appena richiamate essendo ben al di sotto del rapporto 1/146;
 - rispetta le disposizioni di cui Legge 12 marzo 1999, n. 68, avendo coperto per intero la quota di riserva;
3. Di approvare la seguente dotazione organica riformulata sulla base delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 e Pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018:

PROFILI	CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE 2019	POSTI DA COPRIRE 2020
Ingegnere	D3	1		
Architetto	D	1		
Specialista attività Amministrative e contabile	D	5		
Specialista attività Socio-educative	D	1		
Specialista attività di Vigilanza-Comandante	D	1		
Assistente Sociale	D	3		
Coordinatore Socio Pedagogico	D	0		
Specialista in attività di Vigilanza	D	0		
Specialista in attività tecniche	D	3		
Istruttore amministrativo e contabile	C	26	1	2
Agente di Polizia Municipale	C	14		
Geometra/ Istruttore Tecnico	C	5		

Educatore Asilo Nido	C	9		
Terminalista CED	B3	10		
Collaboratore Amministrativo e contabile	B3	1		
Collaboratore Amministrativo	B3	6		
Esecutore Amministrativo	B	6		
Esecutore Amministrativo - Usciere	B	0		
Messo Notificatore	B	1		
Centralinista	B	1		
Bidella - Cuciniera	B	1		
Autista	B	2		
Operaio Professionale	B	7		
TOTALE		104	1	2

4. Di approvare, per le motivazioni spiegate in premessa, il seguente piano triennale del fabbisogno di personale, anche ai fini del DUP 2020-2022:

ANNO 2019						
Tipologia	nr	Categoria/PE O	profilo	Modalità di accesso	Durata	Spesa
Assunzione a tempo indeterminato	1	C	Istruttore amministrativo e contabile	Scorrimento graduatoria di altro Ente mediante convenzionamento		32.791,50
Assunzione a tempo determinato	1	D/D1	Assistente sociale	Convenzionamento con graduatoria di altro ente	Fino al 30/09/2021	9.692,88
Altre tipologie	1	C	Incarico ex art. 90 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267			9.870,39

ANNO 2020						
Tipologia	nr	Categoria/PE O	profilo	Modalità di accesso	Durata	Spesa
	1	C	Istruttore amministrativo e contabile	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001		32.791,50
Assunzione a tempo indeterminato	1	C	Istruttore amministrativo e contabile	Scorrimento graduatoria di altro Ente mediante convenzionamento		32.791,50

--	--	--	--	--	--	--

ANNO 2021

Immissione in ruolo di personale non dirigenziale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo anche in relazione alle future leggi di bilancio che disporranno in merito alle quote pensionistiche.

ANNO 2022

Immissione in ruolo di personale non dirigenziale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo anche in relazione alle future leggi di bilancio che disporranno in merito alle quote pensionistiche.

5. Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale rispetto all'anno precedente.
6. Di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra enti, ai sensi dell'art. n. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa esistenti.
7. Di dare atto che il limite di spesa di personale di cui al comma 557 art. 1 L. 292/2006 è pari ad Euro 3.572.295,87, che le voci incluse nella spesa complessiva escluse dal limite del comma 557 sono pari ad Euro 454.276,24, mentre le voci escluse dalla spesa complessiva rientranti nel limite del comma 557 sono pari ad Euro 92.891,68; che l'importo di Euro 3.572.295,87 costituisce limite finanziario non superabile ai fini dell'approvazione del presente piano, come risultante dal prospetto riepilogativo delle spesa del personale, nei diversi aggregati, che è allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale.
8. Di rimandare a successivi atti l'eventuale integrazione del presente piano in aderenza ai nuovi limiti previsti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n.34 e che dovranno essere definiti con l'emanando decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di cui in premessa.
9. Di trasmettere il presente piano al SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.
10. Di dichiarare la presente deliberazione, con votazione separata ed all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza nel provvedere alla copertura dei posti di cui sopra, in relazione alla necessità di garantire gli standard qualitativi dei servizi, nonché ai tempi tecnici amministrativi stretti delle procedure da espletare afferenti le richieste dei Responsabili di cui trattasi nel più breve tempo possibile ai sensi di legge.

Il sottoscritto responsabile del servizio interessato in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE*

F.to VINCENZINI DANIELA

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità contabile.

IL RESPONSABILE*

F.to BALDONI STEFANO

Letto, approvato e sottoscritto.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE *
F.to BARBARA PALTRICCIA

IL PRESIDENTE*
F.to CRISTIAN BETTI

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO GENERALE*
EMANUELA DE VINCENZI

La delibera è divenuta esecutiva,

il giorno 15-10-2019 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);

IL Vice Segretario Generale *
F.to BARBARA PALTRICCIA

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PTFP

ANNO	2020
-------------	-------------

VOCE	trattamento fondamentale	trattamento accessorio (anche FPV)		oneri sociali	IRAP	totale complessivo
		retribuzione di risultato	fondo produttività *			
Tempo indeterminato in servizio**	2.481.554,42	35.000,00	119.000,00	750.703,45	215.906,03	3.602.163,90
oneri da riespansione del part time	7.797,68			2.229,25	650,92	10.677,84
IVC+elemento perequativo art. 66 CCNL	46.923,18			11.677,24	3.988,47	62.588,89
Tempo determinato	40.611,14			15.151,35	4.613,73	60.376,22
Collaborazioni coordinate continuative	-			-	-	-
LSU	-					-
Altro lavoro flessibile	64.366,28			20.515,20	6.533,62	91.415,10
Totale spesa in essere (1)	2.641.252,70	35.000,00	119.000,00	800.276,49	231.692,77	3.827.221,95
Cessazione rapporti di lavoro previsti (-)	-			-	-	-
<i>di cui categorie protette (quota d'obbligo)</i>	-			-	-	-
Nuove mobilità/assunzioni a tempo indeterminato	74.119,14			19.463,93	6.383,16	99.966,23
Nuovi rapporti a tempo determinato	31.509,86			9.987,37	2.730,04	44.227,27
Nuovi rapporti flessibili						-
Totale nuove previsioni (2)	105.629,00	-	-	29.451,30	9.113,20	144.193,50

Spesa complessiva (a=1+2)	3.971.415,45
----------------------------------	---------------------

Valore spesa massima sostenibile (B)	3.572.295,87
---	---------------------

(limite di cui all'art. 1, c. 557, L. 296/2006)

Voci incluse nella spesa complessiva escluse dal limite del comma 557	
Aumenti contrattuali storici (ante 2016)	139.250,94
Aumenti contrattuali 2016-2018 (a regime)	88.700,73
Elemento perequativo dal 2019 (riassorbibile aumenti contrattuali)	38.673,29
IVC dal 2019 (riassorbibile aumenti contrattuali)	23.915,60
Aumenti contrattuali 2019-2021	
Aumenti contrattuali nuove assunzioni/mobilità	
Personale categorie protette (quota d'obbligo)	167.657,13
Spese personale elezioni non comunali (capitoli non considerati nella spesa)	-
spese assunzioni assistenti sociali escluse ex art. 1, c. 200, L. 205/2017	35.019,52
TOTALE VOCI DI SPESA INCLUSE NELLA SPESA COMPLESSIVA ED ESCLUSE DAL COMMA 557 (c)	493.217,21

Voci escluse dalla spesa complessiva rientranti nel limite del comma 557	
buoni pasto	27.000,00
<i>incentivi ex art. 113 d.lgs 50/2016 inclusi nella spesa (ante 2018) oneri e irap inclusi - ORA Fondo per la progettazione cap.30148</i>	17.098,35
quote personale in quiescenza	2.000,00
fondo previdenza polizia municipale	21.681,00
equo indennizzo	-
ferie non godute (inclusi oneri e irap)	2.646,00
straordinario (escluso elezioni non comunali)	20.904,22
compenso visite fiscali	-
TOTALE VOCI ESCLUSE DALLA SPESA COMPLESSIVA RIENTRANTI NEL LIMITE DEL COMMA 557 (d)	91.329,57

DIFFERENZA SPESA COMPLESSIVA SPESA MASSIMA COMMA 557 (a-b-c+d)	- 2.768,07
---	-------------------

*include tutte le voci pagate sul fondo delle risorse decentrate, eccetto: l'indennità di comparto, le progressioni orizzontali, ind.educatrici art.37 c.1 e art.31 c.7(incluse nel trattamento fondamentale), gli incentivi per il condono edilizio e

** incluso segretario comunale (60%), al netto delle spese soggette a rimborso dal comune convenzionato e compensi per diritti di rogito - Non comprende i compensi per indagini statistiche e i rimborsi spese ai dipendenti

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PTFP

ANNO	2021
-------------	-------------

VOCE	trattamento fondamentale	trattamento accessorio (anche FPV)		oneri sociali	IRAP	totale complessivo
		retribuzione di risultato	fondo produttività *			
Tempo indeterminato in servizio**	2.555.673,56	35.000,00	119.000,00	771.988,29	222.289,19	3.703.951,04
oneri da riespansione del part time	7.797,68			2.229,25	650,92	10.677,84
IVC+elemento perequativo art. 66 CCNL	46.923,18			11.677,24	3.988,47	62.588,89
Tempo determinato	18.802,93			7.693,20	2.450,11	28.946,24
Collaborazioni coordinate continuative	-			-	-	-
LSU	-					-
Altro lavoro flessibile	64.366,28			20.515,20	6.533,62	91.415,10
Totale spesa in essere (1)	2.693.563,63	35.000,00	119.000,00	814.103,18	235.912,30	3.897.579,11
Cessazione rapporti di lavoro previsti (-) <i>di cui categorie protette (quota d'obbligo)</i>	-			-	-	-
Nuove mobilità/assunzioni a tempo indeterminato	-			-	-	-
Nuovi rapporti a tempo determinato	39.739,64			12.623,83	2.730,04	55.093,50
Nuovi rapporti flessibili						-
Totale nuove previsioni (2)	39.739,64	-	-	12.623,83	2.730,04	55.093,50

Spesa complessiva (a=1+2)	3.952.672,61
----------------------------------	---------------------

Valore spesa massima sostenibile (B)	3.572.295,87
---	---------------------

(limite di cui all'art. 1, c. 557, L. 296/2006)

Voci incluse nella spesa complessiva escluse dal limite del comma 557	
Aumenti contrattuali storici (ante 2016)	139.250,94
Aumenti contrattuali 2016-2018 (a regime)	90.713,13
Elemento perequativo dal 2019 (riassorbibile aumenti contrattuali)	38.890,88
IVC dal 2019 (riassorbibile aumenti contrattuali)	24.162,45
Aumenti contrattuali 2019-2021	
Aumenti contrattuali nuove assunzioni/mobilità	
Personale categorie protette (quota d'obbligo)	167.657,13
Spese personale elezioni non comunali (capitoli non considerati nella spesa)	-
spese assunzioni assistenti sociali escluse ex art. 1, c. 200, L. 205/2017	26.257,36
TOTALE VOCI DI SPESA INCLUSE NELLA SPESA COMPLESSIVA ED ESCLUSE DAL COMMA 557 (c)	486.931,90

Voci escluse dalla spesa complessiva rientranti nel limite del comma 557	
buoni pasto	27.000,00
<i>incentivi ex art. 113 d.lgs 50/2016 inclusi nella spesa (ante 2018) oneri e irap inclusi - ORA Fondo per la progettazione cap.30148</i>	17.098,35
quote personale in quiescenza	2.000,00
fondo previdenza polizia municipale	21.681,00
equo indennizzo	-
ferie non godute (inclusi oneri e irap)	2.646,00
straordinario (escluso elezioni non comunali)	20.904,22
compenso visite fiscali	-
TOTALE VOCI ESCLUSE DALLA SPESA COMPLESSIVA RIENTRANTI NEL LIMITE DEL COMMA 557 (d)	91.329,57

DIFFERENZA SPESA COMPLESSIVA SPESA MASSIMA COMMA 557 (a-b-c+d)	- 15.225,59
---	--------------------

*include tutte le voci pagate sul fondo delle risorse decentrate, eccetto: l'indennità di comparto, le progressioni orizzontali, ind.educatrici art.37 c.1 e art.31 c.7(incluse nel trattamento fondamentale), gli incentivi per il condono edilizio e gli in

** incluso segretario comunale (60%), al netto delle spese soggette a rimborso dal comune convenzionato e compensi per diritti di rogito - Non comprende i compensi per indagini statistiche e i rimborsi spese ai dipendenti

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PTFP

ANNO	2022
-------------	-------------

VOCE	trattamento fondamentale	trattamento accessorio (anche FPV)		oneri sociali	IRAP	totale complessivo
		retribuzione di risultato	fondo produttività *			
Tempo indeterminato in servizio**	2.555.673,56	35.000,00	119.000,00	771.988,29	222.289,19	3.703.951,04
oneri da riespansione del part time	7.797,68			2.229,25	650,92	10.677,84
IVC+elemento perequativo art. 66 CCNL	46.923,18			11.677,24	3.988,47	62.588,89
Tempo determinato	18.802,93			7.693,20	2.450,11	28.946,24
Collaborazioni coordinate continuative	-			-	-	-
LSU	-					-
Altro lavoro flessibile	64.366,28			20.515,20	6.533,62	91.415,10
Totale spesa in essere (1)	2.693.563,63	35.000,00	119.000,00	814.103,18	235.912,30	3.897.579,11
Cessazione rapporti di lavoro previsti (-)	-			-	-	-
<i>di cui categorie protette (quota d'obbligo)</i>	-			-	-	-
Nuove mobilità/assunzioni a tempo indeterminato	-			-	-	-
Nuovi rapporti a tempo determinato	39.739,64			12.623,83	2.730,04	55.093,50
Nuovi rapporti flessibili						-
Totale nuove previsioni (2)	39.739,64	-	-	12.623,83	2.730,04	55.093,50

Spesa complessiva (a=1+2)	3.952.672,61
----------------------------------	---------------------

Valore spesa massima sostenibile (B)	3.572.295,87
---	---------------------

(limite di cui all'art. 1, c. 557, L. 296/2006)

Voci incluse nella spesa complessiva escluse dal limite del comma 557	
Aumenti contrattuali storici (ante 2016)	139.250,94
Aumenti contrattuali 2016-2018 (a regime)	90.713,13
Elemento perequativo dal 2019 (riassorbibile aumenti contrattuali)	38.890,88
IVC dal 2019 (riassorbibile aumenti contrattuali)	24.162,45
Aumenti contrattuali 2019-2021	
Aumenti contrattuali nuove assunzioni/mobilità	
Personale categorie protette (quota d'obbligo)	167.657,13
Spese personale elezioni non comunali (capitoli non considerati nella spesa)	-
spese assunzioni assistenti sociali escluse ex art. 1, c. 200, L. 205/2017	26.257,36
TOTALE VOCI DI SPESA INCLUSE NELLA SPESA COMPLESSIVA ED ESCLUSE DAL COMMA 557 (c)	486.931,90

Voci escluse dalla spesa complessiva rientranti nel limite del comma 557	
buoni pasto	27.000,00
<i>incentivi ex art. 113 d.lgs 50/2016 inclusi nella spesa (ante 2018) oneri e irap inclusi - ORA Fondo per la progettazione cap.30148</i>	17.098,35
quote personale in quiescenza	2.000,00
fondo previdenza polizia municipale	21.681,00
equo indennizzo	-
ferie non godute (inclusi oneri e irap)	2.646,00
straordinario (escluso elezioni non comunali)	20.904,22
compenso visite fiscali	-
TOTALE VOCI ESCLUSE DALLA SPESA COMPLESSIVA RIENTRANTI NEL LIMITE DEL COMMA 557 (d)	91.329,57

DIFFERENZA SPESA COMPLESSIVA SPESA MASSIMA COMMA 557 (a-b-c+d)	- 15.225,59
---	--------------------

*include tutte le voci pagate sul fondo delle risorse decentrate, eccetto: l'indennità di comparto, le progressioni orizzontali, ind.educatrici art.37 c.1 e art.31 c.7(incluse nel trattamento fondamentale), gli incentivi per il condono edilizio e gli in

** incluso segretario comunale (60%), al netto delle spese soggette a rimborso dal comune convenzionato e compensi per diritti di rogito - Non comprende i compensi per indagini statistiche e i rimborsi spese ai dipendenti

