

DELIBERAZIONE N. 40 adottata il 03/04/2019

Seduta del 03/04/2019 con inizio alle ore 09:30

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2019 E PER IL TRIENNIO 2019-2021

Presiede la seduta il Sindaco IMERI Juri Fabio

Partecipa il Segretario Generale Dott. MENDICINO Giuseppe

All'appello risultano:

IMERI Juri Fabio	Sindaco	Presente
ZOCCOLI in PRANDINA Giuseppina	Vice Sindaco	Presente
MANGANO Basilio Antonino	Assessore	Presente
NISOLI Alessandro	Assessore	Presente
PEZZONI Giuseppe	Assessore	Presente
VAILATI Sabrina	Assessore	Presente

Il presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta Comunale a deliberare in ordine all'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che "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. 89, comma 5, del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'articolo 91 del d.lgs. 267/2000 stabilisce che "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.";
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.";*3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";*
- l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 ed in particolare il comma 2 che prevede: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";* il comma 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" e l'art. 6-ter, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che prevede: "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".*
- le linee guida del Ministro per la semplificazione e la PA, emanate con decreto 8 maggio 2018, pubblicate sulla GU n. 173 del 27/07/2018, sono volte ad orientare le PA nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 stabilisce che gli organi di governo esercitino le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 16, comma 1, lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che i dirigenti esercitino, tra gli altri, i seguenti compiti-poteri: propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei

compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4;

RICHIAMATE le seguenti norme specifiche afferenti alle assunzioni del personale:

<p>Art. 1, comma 557, 557-<i>bis</i> e 557-<i>quater</i>, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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; -contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>557-<i>bis</i>. 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.</p> <p>557-<i>quater</i>. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale <u>con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</u></p>
<p>Per gli anni 2014-2015 Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015)</p>	<p>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-<i>bis</i> e 557-<i>ter</i>, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.</p> <p>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.</p>
<p>Dall'anno 2016 al 2018 Art. 1, comma 228, della legge 208/2015 Art. 1, comma 479,</p>	<p>Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, a una spesa pari al <u>25</u> per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.</p>

<p>lett. d) legge n. 232/2016, come modificata dall' art. 22, comma 3, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96.</p> <p>Art. 22 del D.L. 50/2017, convertito in Legge n.96/2017</p>	<p>Il comma 5-<i>quater</i> dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.</p> <p>Per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267</p> <p>All'articolo 1, comma 228, secondo periodo, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, le parole "nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti" sono sostituite da: "nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018."</p> <p>Nei Comuni con popolazione superiore a mille abitanti, per gli anni 2017 e 2018 le facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale sono innalzate al 75% della spesa dei cessati anno precedente se il rapporto tra dipendenti e popolazione dell'anno precedente risulti inferiore al limite fissato per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari.</p>
<p>Art. 7, comma 2-bis del d.l. 14/2017</p> <p>Art. 35-bis del D.L. n. 113/2018 convertito in legge n. 132/2018</p>	<p>Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.</p> <p>“Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.”</p>
<p>Art. 1 - Comma 823 legge n. 145/2018 (legge di bilancio)</p>	<p>A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma</p>

l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei [commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016](#).

RICHIAMATO, altresì, l'art. 14-bis della legge n.26/2019 che introduce modifiche all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 che consentono:

- di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, 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 turnover;
- di recuperare le facoltà assunzionali c.d. "resti" non utilizzate nei 5 anni precedenti anziché nei 3 anni precedenti;

La capacità assunzionale per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti (fattispecie applicabile al Comune di Treviglio), in regola con il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, si può riassumere come segue:

Anno	Rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%
2013	40% della spesa delle cessazioni anno precedente
2014	60% della spesa delle cessazioni anno precedente
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente
2016	25% della spesa delle cessazioni anno precedente
Anno	
2017	75% della spesa delle cessazioni anno precedente nei Comuni che rispettano il parametro dipendenti/popolazione di cui al D.M. 10 aprile 2017;
2018	75% della spesa delle cessazioni anno precedente nei Comuni che rispettano il parametro dipendenti/popolazione di cui al D.M. 10 aprile 2017; 90% nei Comuni che rispettano sia il parametro dipendenti/popolazione di cui al d.m. 10 aprile 2017, sia i presupposti di cui all'art. 1, comma 479, lett. d) della legge 232/2016 (obiettivo del pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio).
Dal 2019	100% della spesa delle cessazioni anno precedente rif. art. 3 D.L. n. 90/2014 vigente.

ATTESO che la circolare del 18 ottobre 2010 dell'UPPA - Dipartimento della Funzione Pubblica, ha precisato che la definizione di "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata quale spesa annuale, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi;

VISTI altresì:

- la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;
- la legge 12 marzo 1999, n° 68 in ordine alla quota di riserva destinata alle assunzioni di personale disabile;
- la deliberazione n. 25/2014 della Sezione Autonomie che precisa: "A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali";
- la deliberazione della Corte dei Conti- Sezione Autonomie- n. 26 del 28/07/2015, che aveva chiarito la portata applicativa dell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 concernente la facoltà riconosciuta agli enti locali di recuperare le quote di turn over non utilizzate riferite al triennio precedente (con le modifiche introdotte dalla Legge n. 26/2019 il riferimento è al quinquennio precedente) e la successiva deliberazione n. 28/SEAUT/2015/QMIG della stessa sezione, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio

precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

- la deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, per cui: *"i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini"*; (con le modifiche introdotte dalla Legge n. 26/2019 il riferimento è al quinquennio precedente);

RILEVATO che le linee di indirizzo emanate dal Ministero per la Semplificazione, più sopra richiamate, indicano le modalità con cui determinare la dotazione organica nel limite di spesa potenziale ed in particolare: partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto; successivamente si dovrà verificare che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite non superi, per gli enti locali, il valore medio della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013;

ATTESO che:

- con propria deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 21/10/2016 è stata ridefinita la macro struttura organizzativa dell'Ente;
- con propria deliberazione n. 40 del 1/03/2018 è stata ulteriormente modificata la struttura organizzativa riguardo alle attività culturali e ai servizi informatici;
- con deliberazione n. 91 del 29/07/2015 si era provveduto alla revisione della dotazione organica;
- con propria deliberazione n. 64 del 16/05/2018, successivamente modificata con deliberazione n. 131 del 12/09/2018 si era provveduto all'approvazione del fabbisogno di personale 2018-2020;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 13.03.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2019/2021;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 13.03.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2019/2021;
- è stata effettuata dai dirigenti, ciascuno per la propria struttura, la ricognizione ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 richiamato in premessa, come da dichiarazioni agli atti;

PRESO ATTO che, da quanto attestato dai dirigenti, non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che l'Amministrazione:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2018, giusta comunicazione del dirigente Servizio Economico-Finanziario del 8/01/2019, prot. n. 952, acquisita agli atti e per gli anni precedenti;
- ha proceduto all'invio, nei termini prescritti, prot. n. 16907 del 27/03/2019, della certificazione riguardante il pareggio di bilancio anno 2018 (art. 1, comma 707, 2° periodo, Legge n. 208/2015);
- con propria deliberazione n. 106 del 5/07/2017 ha approvato il piano delle azioni positive triennio 2017-2019, redatto ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2019/2021 in data 03/04/2019, con deliberazione della G.C. n. 37 ed è in corso la predisposizione del Piano della Performance 2019/2021;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021, dei rendiconti, bilancio consolidato e procederà, nel termine di trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (d.l. 113/2016, modificato dall'art. 1, comma 904 della Legge n. 145/2018);
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

-

ATTESO che:

- dalla documentazione agli atti comunali non risultano mancate certificazioni di crediti nei confronti delle PPAA ex art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell'anno 2017-ultimo rendiconto, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 26/04/2018, al netto delle spese escluse dal computo, è inferiore a € 6.915.429,20, che rappresenta il limite della media del triennio 2011-2013 ex art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

DATO ATTO, altresì, che presso questa Amministrazione:

- non risultano vincitori di concorso non assunti;
- non sono stati assegnati dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta, ai sensi dell'art. 1, comma 424 della Legge n. 190/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015;

VISTO l'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 concernente il principio contabile applicabile alla programmazione dell'Ente tra cui quella delle risorse umane;

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari alla media delle spese di personale del triennio 2011-2013, ovvero a € 6.915.429,20;

ATTESO che:

- il rapporto dipendenti popolazione (al 31/12/2018 popolazione residente n.30.311 e n. 158 dipendenti) risulta inferiore al parametro di riferimento di cui al decreto ministeriale del 10 aprile 2017, attestandosi su 1/192, anziché 1/146, previsto dal D.M. per la fascia demografica in cui ricade il Comune di Treviglio;
- la consistenza del personale in servizio, alla data di approvazione della presente deliberazione, è di n. 158 unità complessive, inquadrate nei vari profili professionali, in relazione alle varie funzioni da espletare oltre ad un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL la cui assunzione è in corso di perfezionamento;

RITENUTO opportuno, sulla base di quanto rappresentato nella narrativa che precede, procedere alla rideterminazione e quantificazione del budget assunzionale per il triennio 2019-2021 e all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno occupazionale, con contestuale modifica di quanto contenuto nel DUP, approvato con la già richiamata deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 13/03/2019;

RITENUTO, inoltre, di rideterminare, come da tabella 1), allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, la dotazione organica in relazione alla spesa potenziale massima;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PRESO ATTO che:

- il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente sulla base dell'ultimo consuntivo approvato è pari al 30,22%;
- per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata/da assumere viene convenzionalmente preso a base il valore della posizione iniziale della categoria di appartenenza, aumentata degli oneri riflessi e dell'Irap;
- il budget disponibile per l'anno 2019, 2020 e 2021 in relazione alle cessazioni anno precedente (anno 2018), a quelle presunte anni 2019 e 2020 e alle percentuali vigenti a norma di legge, applicabili di anno in anno alla spesa dei cessati, risulta il seguente:

... Budget Anno 2019

Categorie Cessazioni 2018	N. Unità	totale cessazioni	spesa	Budget disponibile 100% della spesa cessati anno precedente
Cat. A	/			
Cat. D3	/			
Cat. D1	1			
Cat. C1	/			
Cat. B1	2,67			
Cat. B3	1			
		€ 120.702,39		€ 120.702,39

Budget Anno 2020

Categorie Cessazioni <u>presunte</u> 2019	N. Unità	totale cessazioni	spesa	Budget disponibile 100%
Cat. A	/			
Cat. D3	1			
Cat. D1	/			
Cat. C1	2,5			
Cat. B1	1			
Cat. B3				
		€ 127.537,06		€ 127.537,06

Budget Anno 2021

Categorie Cessazioni <u>presunte</u> 2020	N. Unità	totale cessazioni	spesa	Budget disponibile 100%
Cat. A				
Cat. D3				
Cat. D1	2			
Cat. C1	2			
Cat. B1				
Cat. B3	1			
		€ 140.618,13		€ 140.618,13

-nel 2019 è possibile utilizzare il budget dei cessati anno 2018, pari a € **120.702,39**, oltre ai "resti" delle facoltà assunzionali dell'anno 2017, calcolati sulle cessazioni di personale dell'anno 2016, per € 103.966,94, per complessivi € 224.669,33; con la modifica introdotta dalla Legge n. 26/2019 all'art. 14-bis, comma 1, lett. b) è altresì possibile utilizzare le capacità assunzionali determinate dalle cessazioni che effettivamente si verificheranno nell'anno;

RICORDATO che dalla limitazione assunzionale sono escluse le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo, peraltro, completamente assolta dal Comune di Treviglio, come risulta dal prospetto informativo trasmesso al Centro per l'Impiego entro il 31/01/2019;

EVIDENZIATO, altresì, che:

- nell'anno 2018 sono state assunte a tempo indeterminato n. 2 unità cat. B1 (n. 1 con rapporto di lavoro a pt 18 h sett. E una a 24 h sett.), n. 3 unità in cat. D1, n. 1 unità in cat. C1 (iter completato nel mese di febbraio 2019), una unità in cat. D3 e n. 1 unità in cat. D1 neutre ai fini del calcolo del turn over e della spesa in quanto effettuate mediante l'istituto della mobilità esterna ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; è tuttora in corso la procedura di reclutamento per una cat. C, in sostituzione di personale cessato di pari categoria nel corso del 2018, avviata nell'anno 2018, tramite l'istituto della mobilità esterna e quindi anch'essa neutra ai fini del calcolo del turnover;

RICHIAMATO inoltre l'articolo 50, comma 1, del CCNL 21/05/2018 che, in materia di lavoro a tempo determinato, stabilisce: "gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e ss. Del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia";

DATO atto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato;

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 16 comma 1-quater del D.L. 113/2016, convertito in Legge n. 160 del 7/08/2016, che prevede l'esclusione, dalle limitazioni previste dal predetto art. 9, comma 28, delle spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del tuel;

PRESO atto che nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro, (inclusi oneri a carico dell'Ente) come risulta dal bilancio consuntivo dell'Ente, è stata la seguente:

Riferimento	Tipologia	Spesa 2009
Art. 9 , comma 28, 1° periodo D.L. n. 78/2010	Assunzioni a tempo determinato	€ 94.617,32
	Collaborazioni coordinate e continuative	€ 1.968,00
Art. 9 , comma 28, 2° periodo D.L. n. 78/2010	Somministrazione	€ 27.788,38
Totale		€ 124.373,68

e che pertanto il limite di spesa risulta pari alla medesima cifra di € 124.373,68;

ESAMINATE inoltre le dichiarazioni dei dirigenti agli atti comunali ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

ATTESO che:

- sia la programmazione triennale sia, nel suo ambito, la programmazione annuale devono essere collegate al monitoraggio della funzionalità complessiva della struttura organizzativa e della consistenza quali-quantitativa degli organici per verificarne l'adeguatezza in relazione agli obiettivi dell'Ente e alla soddisfazione dei bisogni della comunità amministrata;
- per le amministrazioni pubbliche, infatti, la determinazione del fabbisogno di personale deve tener conto, quale elemento basilare, della garanzia dei servizi all'utenza, del controllo del territorio e della pianificazione delle attività e della performance;

RITENUTO, in considerazione della quantità e qualità dei servizi che si intende continuare ad assicurare alla cittadinanza nel triennio 2019-2021, di procedere alle assunzioni a tempo indeterminato indicate nel prospetto sotto riportato ove si trovano elencate la categoria, il profilo, l'anno e le modalità di copertura;

RITENUTO necessario, con riferimento alle norme e disposizioni contrattuali sopra richiamate, stabilire per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, che si provvederà nei limiti previsti dall'articolo 36, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n° 165 e quindi esclusivamente per esigenze temporanee ed eccezionali, oltre che nei limiti di cui al predetto art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i., per garantire i servizi essenziali e infungibili, ciò solo qualora non sia possibile provvedervi a mezzo di misure organizzative alternative;

DATO ATTO che la quota di riserva di cui alla Legge n. 68/1999 risulta assolta, come risulta dal prospetto informativo annuale trasmesso al Centro per l'Impiego lo scorso 23/01/2019;

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, che prevede "il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

ATTESO che con proprio parere, acquisito in data 02/04/2019, in atti, il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

PRESO ATTO che:

- il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, è pari a € 6.915.429,20;
- la programmazione proposta concorre a perseguire il raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa di personale al di sotto del limite fissato dal comma 557-*quater*, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, relativo al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione";

VISTO il vigente Statuto Comunale;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative; l'entrata in vigore dell'obbligo del DUP non ha modificato la competenza degli organi secondo quanto previsto dal TUEL;

ACQUISITO sulla proposta di deliberazione il parere di regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL, dal Dirigente Responsabile del Servizio interessato;

ACQUISITO sulla proposta di deliberazione il parere di regolarità contabile, reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL, dal Dirigente Responsabile del Servizio Finanziario;

PRESO ATTO dell'esito della verifica in ordine alla conformità della proposta di deliberazione alla legge, allo statuto e ai regolamenti svolta dal Segretario Generale;

CON VOTI UNANIMI, espressi in forma palese;

DELIBERA

DI DARE ATTO che non sussistono situazioni di soprannumero e non sono state rilevate, come da relazione in atti, eccedenze di personale;

DI APPROVARE il piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2020-2021 ed il piano del fabbisogno 2019, riportati nelle tabelle sotto riportate, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e di bilancio dell'Ente, predisposti in relazione agli obiettivi di garanzia dei servizi all'utenza, del controllo del territorio e della pianificazione delle attività e della performance, nel triennio di riferimento, da effettuarsi secondo le procedure di reclutamento sotto indicate;

DI INTEGRARE, per l'effetto della presente deliberazione, il DUP-Parte seconda-Programmazione del fabbisogno di personale-, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 26/2019;

DI DARE ATTO che:

- la presente programmazione concorre al perseguimento dell'obiettivo della riduzione delle spese di personale e della garanzia di funzionamento dei servizi dell'Ente;
 - le assunzioni programmate, rientrano nei limiti della spesa derivante dalla capacità assunzionale, calcolata secondo le norme di legge vigenti e richiamate in narrativa, oltre che nei limiti di spesa del valore medio del triennio 2011-2013 ex art. 1, comma 557-*quater* della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto in sede di conversione del D.L. n. 90/2014, con legge n. 114/2014;
 - che la spesa, in misura annua, relativa alle assunzioni programmate con il presente atto, ad esclusione delle assunzioni per le quali è previsto il reclutamento mediante mobilità ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., calcolata, analogamente alla spesa dei cessati, prendendo convenzionalmente il valore della posizione iniziale della categoria di appartenenza, aumentata degli oneri riflessi e dell'Irap, secondo il CCNL del 21/05/2019 ammonta:
 - per l'anno 2019 a € 109.303,41 (utilizzando prioritariamente i resti del turnover anno 2017 su cessazioni 2016 pari a € 103.966,94);
 - per l'anno 2020 a € 84.924,96;
 - per l'anno 2021 a € 87.346,57;
- per complessivi € 281.574,94. Detta spesa sarà aggiornata annualmente in relazione alle effettive cessazioni;

- la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale;
- le assunzioni programmate nel triennio indicato sono contenute entro i limiti di spesa potenziale, opportunamente calcolati secondo quanto previsto dalle linee di indirizzo definite con decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018;

DI APPROVARE la dotazione organica nel limite massimo di spesa potenziale come da tabella 1) allegata al presente atto di cui costituisce parte integrante e sostanziale, predisposta secondo le linee guida del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018, dando atto che la spesa per il personale in servizio e per le assunzioni programmate 2019 è inferiore al limite di spesa determinato per il triennio 2011-2013, come risultante dalla tabella 2) allegata alla presente deliberazione; tempo per tempo sarà effettuata la verifica del limite della spesa;

DI STABILIRE che, nel rispetto del limite di spesa sopra riportato, si procederà ad assunzioni a tempo determinato solo per la sostituzione di personale assente per periodi superiori a 6 mesi, salvo rispetto di diverse particolari disposizioni, laddove ciò si renda necessario per garantire la continuità nell'erogazione dei servizi ed il dirigente interessato abbia dimostrato l'impossibilità di misure organizzative alternative;

DI CONFERMARE, per l'anno 2019, l'indirizzo alla direzione risorse umane di attivare, a seguito del rilascio del nulla osta al trasferimento di personale dell'Ente, le procedure di reclutamento e di sostituzione, mediante l'esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., fatta salva la previa valutazione delle singole posizioni da sostituire a cura della stessa direzione, anche in relazione ai limiti assunzionali nel tempo vigenti e ai limiti di bilancio; resta ferma la necessità di adottare specifico atto di propria competenza in caso di ricorso a procedure di reclutamento diverse dalla mobilità esterna ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non previste dalla presente deliberazione;

DI FAR PRESENTE che si procederà annualmente all'adeguamento del piano dei fabbisogni in linea con la normativa vigente ed in particolare, con le nuove disposizioni del D.lgs n. 75/2017;

DI DEMANDARE al Dirigente Responsabile del Servizio Personale tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021
Anno 2019

CATEGORIA	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA DI COPERTURA
D1	1	> Istruttore Direttivo Amm.vo-Cont.	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
	1	>Assistente sociale	>Mobilità esterna art. 30 D.Lgs. n. 165/2001
C	1	>Agente di polizia locale	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
	1	>Istruttore Informatico	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
	2*	>Istruttore Amm.vo-Contabile	>Mobilità esterna art. 30 D.Lgs. n. 165/2001
	1	>Educatore asilo nido	>Mobilità esterna art. 30 D.Lgs. n. 165/2001
B1	1	>Esecutore Tecnico Specializzato	>Selezione Centro Impiego (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
	1	> Esecutore Operativo Specializzato	>Mobilità esterna art. 30 D.Lgs. n. 165/2001

*Alla copertura dei posti di cat. C al profilo professionale di Istruttore Amm.vo –Contabile previsti sopra si aggiunge l'unità di stesso profilo e categoria la cui procedura di reclutamento è iniziata nel 2018 ed è in corso di definizione.

Anno 2020

CATEGORIA	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA DI COPERTURA
D1	1	>Istruttore Direttivo Tecnico	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
	1	>Commissario Aggiunto di P.L.	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
C	1	>Istruttore Amministrativo-Contabile	>Mobilità esterna art. 30 D.Lgs. n. 165/2001
	1	>Agente di Polizia Locale	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)

Anno 2021

CATEGORIA	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA DI COPERTURA
D1	1	>Istruttore Direttivo Tecnico	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
	1	>Commissario Aggiunto di P.L.	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
C1	1	>Istruttore Tecnico	>Concorso (previo esperimento della procedura di mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001)
	2	>Istruttore Amm.vo-Contabile	>Mobilità esterna art. 30 D.Lgs. n. 165/2001

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000 e del D.Lgs n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate

Il Sindaco IMERI Juri Fabio

Il Segretario Generale Dott. MENDICINO Giuseppe