

VINCOLI SPESA PERSONALE COMUNE DI LESSOLO

media spesa triennio 2011/2013 *	€	375.766,68
tetto spesa flessibile (storico 2009)	€	12.298,93

** così come certificato nel Questionario Siquel dal Revisore dei Conti del Comune di Lessolo*

Le cifre sono intese al lordo di oneri riflessi ed IRAP

Budget assunzionali

Capacità assunzionale fino al 31/03/2020 →		€	8.980,54
Capacità assunzionale dal 01/04/2020 →			€ 31.019,95
ANNO 2015			
	spesa dei cessati anno 2014 (100%)	spesa assunzioni anno 2015	
		€	-
		€	-
TOTALE	€ -	€	-

N.B. I residui ancora disponibili sulle quote percentuali delle facoltà assunzionali verranno utilizzati negli anni successivi ai sensi dell'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014.

ANNO 2016		
	spesa dei cessati anno 2015 (100%)	spesa assunzioni anno 2016
		€ -
		€ -
TOTALE	€ -	€ -

N.B. I residui ancora disponibili sulle quote percentuali delle facoltà assunzionali verranno utilizzati negli anni successivi ai sensi dell'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014.

ANNO 2017		
	spesa dei cessati anno 2016 (75%)	spesa assunzioni anno 2017
		€ -
		€ -
TOTALE	€ -	€ -

N.B. I residui ancora disponibili sulle quote percentuali delle facoltà assunzionali verranno utilizzati negli anni successivi ai sensi dell'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014.

ANNO 2018		
	spesa dei cessati anno 2017 (75%)	spesa assunzioni anno 2018
N.2 cat. B - C1	€ 33.555,87	€ 21.075,33
		€ -
		€ -
		€ -
TOTALE	€ 33.555,87	€ 21.075,33

N.B. I residui ancora disponibili sulle quote percentuali delle facoltà assunzionali verranno utilizzati negli anni successivi ai sensi dell'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014.

ANNO 2019		
	spesa dei cessati anno 2018 (100%)	spesa assunzioni anno 2019
MOBILITA'	€ 29.430,44	
		€ -
		€ -
		€ -
TOTALE	€ 29.430,44	€ -

N.B. I residui ancora disponibili sulle quote percentuali delle facoltà assunzionali verranno utilizzati negli anni successivi ai sensi dell'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014.

ANNO 2020		
	spesa dei cessati anno 2019 e 2020 (100%)	spesa assunzioni anno 2019
n. 1 C1 (1.4.2020)	€ 22.039,41	€ 3.500,00
		€ -
		€ -
		€ -
TOTALE	€ 22.039,41	€ 3.500,00

N.B. I residui ancora disponibili sulle quote percentuali delle facoltà assunzionali verranno utilizzati negli anni successivi ai sensi dell'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014.

Anno 2019: € 3.500,00 destinate al fondo delle posizioni organizzative, detratte dai risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario (v. DGC n. 49 del 20.07.2019)

COMUNE DI LESSOLO
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

CONSISTENZA DI PERSONALE AL 30.06.2019

N.	Profilo professionale	Cat.	Area di appartenenza	Spesa
1	Istruttore Direttivo Responsabile Amministrativo, Economico-Finanziario, Tributi, Scuola	D3	Amministrativa/Finanziaria	€ 36.698,45
1	Istruttore Direttivo Responsabile Area Tecnica	D3	Tecnica	€ 36.698,45
1	Istruttore Amministrativo	C1	Amministrativa/Finanziaria	€ 29.430,44
1	Istruttore Amministrativo	C1	Amministrativa/Finanziaria	€ 29.430,44
1	Operaio/Autista scuolabus	B3	Tecnica	€ 27.510,33
1	Operaio (part time 50%)	A1	Tecnica	€ 12.352,70
1	Educatrice asilo nido	C4	Amministrativa/Finanziaria	€ 31.870,16
1	Ausiliario	A1	Amministrativa/Finanziaria	€ 24.705,40
SPESA TOTALE				€ 228.696,37 (NETTI)

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempistica di copertura
In merito alla programmazione del personale, l'Ente ha in programma nel 2020 di chiedere e, così, utilizzare di n. 1 unità di personale in convenzione ex art. 14, CCNL 2004 o di assumere n. 2 unità di personale ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, qualifica B3 operaio e C1 agente di polizia municipale, per un massimo di 18 ore settimanali. In quest'ultima ipotesi, il tetto di spesa che l'Ente dovrà rispettare, ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, sarà quello dell'anno 2009, pari ad € 12.298,93			Anno 2020
Non si prevedono assunzioni			Anno 2021
Non si prevedono assunzioni			Anno 2022

TETTO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 12.298,93	MODALITÀ UTILIZZO BUDGET FLESSIBILE ANNO 2020	<u>Agenzia interinale</u> <u>e/o ex art. 1, co. 557, L. n. 311/2004</u>
---	-------------	--	--

COMUNE DI LESSOLO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2020-2022

PREMESSO che l'art. 39, co. 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

PREMESSO che:

- la Legge delega 7 agosto 2015, n. 124, nello specifico all'art. 17, co. 1, lett. q), ha previsto tra i vari criteri di indirizzo nella riforma del pubblico impiego il “*progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità*”;
- questo principio di delega si è tradotto all'interno del D.Lgs. n. 75/2017, nell'articolo 4, che come gli altri interviene a modificare il testo unico del pubblico impiego D.Lgs. n. 165/2001;
- il nuovo testo dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 si presenta rinnovato sin dalla rubrica, che oggi è intitolata “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”;
- al posto della dotazione organica, cioè di una quantificazione predeterminata di un numero di posti, subentra il sistema del “Piano annuale dei fabbisogni di personale” introdotto dal comma 2;

PREMESSO, in particolare, che il Piano annuale dei fabbisogni di personale:

- deve essere attuato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, oltre che con le linee di indirizzo ministeriali;
- ha una valenza temporale triennale e deve essere comunque aggiornato annualmente, quindi con le stesse tempistiche “a scorrimento” degli altri strumenti di programmazione finanziaria e strategica;

RICHIAMATA la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 165/2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75 del 2017 e, in particolare, i seguenti comma dell'art. 6:

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

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai

fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 6, co. 6, D.Lgs n. 165/2001, secondo cui:

«Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo;

VISTO, altresì, l'art. 6-bis, D.Lgs. cit, quanto alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

«1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale.

2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.»;

DATO ATTO che, in data 8 maggio 2018, il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”, così come previsto dall'art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla G.U. n. 173/2018;

RICHIAMATI, con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica, alcuni passaggi delle linee guida del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, approvate col citato decreto dell'8 maggio 2018:

- *2.1 Il superamento della dotazione organica*

«L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi

delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,...»;

- **Con riferimento alla riduzione delle posizioni dirigenziali:**

«Resta ferma, per quanto riguarda la dirigenza delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, comprese le agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione dell'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. È fatta salva la possibilità di decrementare tale numero, nel qual caso definitivamente, secondo quanto si dirà nel successivo paragrafo per destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale. Tale possibilità, pur non essendo espressamente prevista dalla norma, può essere dedotta considerando che la riduzione di strutture dirigenziali può essere uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo, contrariamente all'incremento delle posizioni dirigenziali che necessariamente deve recare, per le amministrazioni interessate, una copertura finanziaria all'interno della legge.

..... Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di

destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa.»;

CONSIDERATO, quindi, che, con l'entrata in vigore degli artt. 6 e ss., D.Lgs. n. 165/2001 come modificati dal D.Lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

RILEVATO che, oggi, la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

CONSIDERATO, quindi, che, per rendere maggiormente flessibile il piano dei fabbisogni, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

RICORDATO che, per gli Enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla spesa di personale di cui alla Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1, co. 557-*quater*, L. n. 296/2006, gli Enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale a tempo indeterminato con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RISCONTRATO che il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato;

PREMESSO che:

- l'art. 3, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014 riscrive l'intera disciplina del personale come segue:
 - o per gli anni 2014 e 2015 gli enti soggetti al patto di stabilità possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (comma 5, primo periodo);
 - o per gli anni 2016 e 2017 questa facoltà assunzionale viene fissata nel limite dell'80%, per poi passare al 100% a decorrere dal 2018 (comma 5, terzo periodo);
 - o 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 di personale e di quella finanziaria e contabile (comma 5, quinto periodo);
 - o fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli Enti, nei quali l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dal 2015 (comma 5-*quater*);
 - o i nuovi limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenenti alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo (comma 6);
- per l'anno 2017, per gli Enti locali con popolazione superiore a 3.000 abitanti e per assunzioni di personale non riguardanti il personale di polizia locale, *ex* art. 1, co. 228, II periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, co. 2, D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017:

- il 75% dei cessati dell'anno 2016, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;
- il 25% dei cessati dell'anno 2016, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 è superiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;
- per l'anno 2018, per gli Enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti e inferiore a 5.000 abitanti, per assunzioni di personale non riguardanti il personale di polizia locale, *ex art. 1, co. 228, L. n. 228/2015, art. 1, co. 479, lett. d), L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, co. 2, D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, nella L. n. 96/2017, e art. 1, co. 863, L. n. 205/2017:*
 - il 100% della spesa dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017 e se la spesa per il personale nell'anno 2017 è inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio;
 - il 90% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017, se la spesa per il personale nell'anno 2017 è pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio e se il rispetto del saldo di cui al comma 446, Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati è inferiore all'1% degli accertamenti delle entrate finali;
 - il 75% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017, se la spesa per il personale nell'anno 2017 è pari o superiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio e se il rispetto del saldo di cui al comma 446, Legge di bilancio 2017, anno 2017, con spazi finanziari inutilizzati è pari o superiore all'1% degli accertamenti delle entrate finali;
 - il 25% dei cessati dell'anno 2017, se il rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 è superiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017;
- per l'anno 2019, il 100% dei cessati nell'anno 2018, *ex art. 3, co. 5, D.L. n. 90/2014, come modificato dalla L. n. 114/2014;*

CONSIDERATO che il cumulo delle risorse nell'arco del triennio ai fini assunzionali è stato consentito, come letteralmente previsto dal citato art. 3, D.L. n. 90/2014, solo a decorrere dal 2014 (partendo dalla spesa dei cessati dell'anno 2013) per il triennio 2014-2016, mentre non è stato consentito di cumulare i resti derivanti dai precedenti anni 2011-2012-2013;

CONSIDERATO ancora che ai sensi del medesimo art. 3, co. 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, e successivamente modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

RICHIAMATO, ancora, l'art. 14*bis*, co. 1, lett. a), D.L. n. 4/2019, in tema di *“Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli Enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali”*, che recita: *«All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»»*;

CONSIDERATO, quindi, che a decorrere dall'anno 2019 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 e che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

RICHIAMATO, nuovamente, l'art. 14bis, co. 1, D.L. n. 4/2019, che recita alla lett. a): *«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»;*

PREMESSO che la Circolare F.P. n. 4/2008, il parere F.P. 19 marzo 2010 n. 13731 e le deliberazioni Corte dei Conti, Sez. Autonomie, 9.11.2009, n. 21 e Corte dei Conti, Sez. Reg. di controllo per la Lombardia n. 314/2011, hanno precisato che la mobilità ha carattere neutro rispetto ai parametri di calcolo assunzioni/cessazioni previsti dalle normative di finanza pubblica, al ricorrere delle seguenti condizioni: che la mobilità si svolga tra enti del comparto e che avvenga fra amministrazioni entrambe sottoposte al regime vincolistico in tema di assunzioni a tempo indeterminato;

DATO ATTO che:

- gli ultimi resti eventualmente assunzionali utilizzabili sono quelli derivanti dalle facoltà assunzionali del 2014, a loro volta derivanti da cessazioni del 2013;
- gli ultimi resti assunzionali eventualmente utilizzabili si esaurirebbero al 31.12.2019;

DATO ATTO che il Comune di Lessolo ha avviato, in linea con le nuove norme e linee di indirizzo, una ridefinizione dei profili professionali, alla luce dell'evoluzione subita negli ultimi anni dalla pubblica amministrazione nel suo complesso;

CONSIDERATO che, ad oggi, permangono i resti ancora inutilizzati delle cessazioni dell'anno 2017 (€ 12.480,54);

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 20.07.2019, con cui è stato così stabilito:
 - 1) *DI DESTINARE al fondo delle posizioni organizzative l'importo di € 3.500,00, oltre oneri riflessi, da detrarre dai risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario, al fine di adeguare le attuali indennità per le posizioni organizzative dell'Ente ai nuovi importi stabiliti dal CCNL 21.05.2018;*
 - 2) *DI DARE ATTO che tale decurtazione risulta essere permanente e non più conteggiabile nei resti assunzionali dell'ente;*
 - 3) *DI PRENDERE ATTO, per l'effetto, che:*
- *il fondo delle posizioni organizzative risulta oggi essere pari ad € 40.451,55 per la somma dell'importo finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato previsto nel bilancio 2016 e dell'importo detratto dal budget assunzionale e confluito, appunto, nel fondo de quo;*
- *la capacità assunzionale dell'Ente risulta oggi essere pari ad € 8.980,54, per la differenza tra i residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2014-2018 e quanto distratto a favore del fondo de quo;*

- la deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 20.07.2019, con cui è stato preso atto della testè citata deliberazione n. 49/2019 e, per l'effetto, aggiornato il Piano del Fabbisogno 2019-2021 – annualità 2019;

CONSIDERATO, per l'effetto, che:

- ad oggi, permangono i resti ancora inutilizzati delle cessazioni dell'anno 2017: € 8.980,54;
- a partire dal 1.04.2020, la capacità assunzione del Comune di Lessolo la stessa sarà pari ad € 31.019,95, per collocamento a riposo di una dipendente categoria C – ultimo giorno di lavoro 31.03.2020;
- permane la possibilità di avviare una mobilità in entrata su una mobilità in uscita avvenuta nell'annualità 2018;

CONSIDERATO che, dalla revisione della dotazione organica ed effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale, non risulta personale in esubero;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, co. 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, co. 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 co. 1-*quinquies*, Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, co. 5, Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, co. 3-*bis*, Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, co. 557 e ss., Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, co. 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, co. 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, co. 508, Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'art. 10, co. 5, Legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

DATO atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è stato aggiornato con Deliberazioni di Giunta comunale n. 50/2019;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui al precedente punto 8), il vigente Piano triennale delle azioni positive è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 27.11.2018;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento; Tenuto conto che le possibilità assunzionali degli enti locali derivano da numerose norme di coordinamento della finanza pubblica, il cui rispetto è stato inserito nell'allegato 2).
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, agli atti del Servizio Risorse Umane;

PREMESSO che, per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile:

- bisogna rispettare il tetto della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010; circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;
- l'art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010 come modificato dall'art. 4, co. 102, Legge 12 novembre 2011, n. 183, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- l'art. 11, co. 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, ha inserito le seguenti disposizioni: *«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'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente»;*
- per le Amministrazioni Pubbliche che, nell'anno 2009, non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, va rispettata la media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010; circolare n. 5/2017 (pag. 7) del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;
- le Amministrazioni Pubbliche che non hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nel 2009 e né nel triennio 2007-2009 possono contrarre una spesa strettamente necessaria a far fronte a servizi essenziali, come chiarito Deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né del 2009, né del triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.lgs. n. 165/2001 e*

della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”;

DATO ATTO che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all’art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell’ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 23;

DATO ATTO, in particolare, che, in termini di “Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari”, le Linee Guide *de quibus* prescrivono che:

«Al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica è necessario richiamare alcune precisazioni contenute nella disciplina dagli articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001 in materia di vincoli finanziari.

Nei precedenti paragrafi è stato già sottolineato che è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il piano triennale, poi, deve indicare le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- *sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l’amministrazione sostiene l’onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;*
- *sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;*
- *con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall’art. 14 del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;*
- *con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;*
- *in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;*
- *necessarie per l’assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d’obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;*
- *connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.P.C.M. 20 dicembre*

2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa»;

CONSIDERATO che il Comune di Lessolo, nel 2009, ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile di € 12.298,93 per personale a tempo determinato part time (ex LSU);

RILEVATO che, ai fini del rispetto del disposto di cui all'art. 1, co. 557-*quater*, L. n. 296/2006, il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 375.766,68 (*Allegato A*);

CONSIDERATO che la spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente ammonta ad € 8.980,54 e che, a partire dal 1.04.2020, la capacità assunzione del Comune di Lessolo la stessa sarà pari ad € 31.019,95, per collocamento a riposo di una dipendente categoria C – ultimo giorno di lavoro 31.03.2020 (*Allegato B*);

CONSIDERATO che la spesa del personale in servizio ammonta ad € 321.653,11 (*Allegato C*);

CONSIDERATO, per l'effetto, che la somma di queste due grandezze, pari a € 352.673,06 (frutto della somma della spesa personale in servizio e della spesa connessa alle attuali facoltà assunzionali), costituisce un tetto invalicabile della spesa complessiva destinata al fabbisogno di questo Ente;

DATO ATTO che permane la possibilità di avviare una mobilità in entrata su una mobilità in uscita avvenuta nell'annualità 2018;

RITENUTO di dover integrare l'attuale dotazione organica, così come da prospetto indicato (*Allegato D*), redatto secondo questi principi:

- provvista di personale già esistente;
- figure da assumere, con relative specifiche (tempo determinato/indeterminato, mobilità o assunzione da graduatoria, comandi) e la durata (tempo pieno o part time), prevedendo e parametrando per ciascuna figura la spesa relativa;

RITENUTO, pertanto, di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, limitatamente alle procedure di reclutamento dall'esterno, individuando i seguenti posti da ricoprire:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempistica di copertura
In merito alla programmazione del personale, l'Ente ha in programma nel 2020			Anno 2020

di chiedere e, così, utilizzare di n. 1 unità di personale in convenzione ex art. 14, CCNL 2004 o di assumere n. 2 unità di personale ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, qualifica B3 operaio e C1 agente di polizia municipale, per un massimo di 18 ore settimanali. In quest'ultima ipotesi, il tetto di spesa che l'Ente dovrà rispettare, ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, sarà quello dell'anno 2009, pari ad € 12.298,93	
Non si prevedono assunzioni	Anno 2021
Non si prevedono assunzioni	Anno 2022

DATO ATTO che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel triennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione di questo programma di reclutamento, come risulta dal prospetto allegato;

VALUTATO, pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

PRECISATO che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

CONSIDERATO che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018), in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

DATO atto, altresì, che il presente provvedimento è stato trasmesso al Revisore dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dall'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale Organismo;

DATO atto, ancora, che il presente provvedimento sarà inserito nel DUP – Documento Unico di Programmazione 2020-2022;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (*Allegato D*), precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35, D.Lgs. n. 165/2001:

- il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34-bis, D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il previo avvio della di mobilità ex art 30, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 8, in tema di “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione” della Legge 19 giugno 2019, n. 56, “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”, vigente dal 7.07.2019, secondo cui:

«Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001»;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 3, co. 9, della citata Legge 19 giugno 2019, n. 56, secondo cui:

«Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

[omissis]

b) all'articolo 34-bis:

[omissis]

2) al comma 4, le parole: «decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti: «decorsi quarantacinque giorni»;

DATO atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 6, co. 1 e 4, D.Lgs. n. 165/2001 e nelle forme dell'art. 4, CCNL 21 maggio 2018;

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

DATO atto che il Responsabile del Procedimento è il Dott. Eugenio Viterbo, il quale ha curato la fase istruttoria, e che ne attesta la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis, D.Lgs n. 267/2000;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto comunale;

- 1) APPROVA il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (*Allegato D*) in unico documento comprendente gli anni 2020-2022, intendendo la dotazione organica dell'Ente quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati;
- 2) DA ATTO che la consistenza finanziaria della dotazione organica, così come sopra meglio intesa, rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, co. 557, Legge n. 296/2006 (*Allegato A*);
- 3) DA ATTO del valore finanziario della capacità assunzionale dell'Ente, come da prospetto prodotto (*Allegato B*);
- 4) DA ATTO della consistenza di personale attuale, con declinazione di qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche (*Allegato C*);

- 5) DISPONE, in particolare, che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020-2022 autorizza la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore/Ufficio	Tempistica di copertura
In merito alla programmazione del personale, l'Ente ha in programma nel 2020 di chiedere e, così, utilizzare di n. 1 unità di personale in convenzione ex art. 14, CCNL 2004 o di assumere n. 2 unità di personale ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, qualifica B3 operaio e C1 agente di polizia municipale, per un massimo di 18 ore settimanali. In quest'ultima ipotesi, il tetto di spesa che l'Ente dovrà rispettare, ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, sarà quello dell'anno 2009, pari ad € 12.298,93			Anno 2020
Non si prevedono assunzioni			Anno 2021
Non si prevedono assunzioni			Anno 2022

- 6) RICHIAMA l'art. 14bis, co. 1, D.L. n. 4/2019, che recita alla lett. a): *«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»;*
- 7) AUTORIZZA, in via generale, la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione oltre a quello già cessato e in corso di sostituzione, mediante le modalità di reclutamento che tengano conto delle norme vigenti, che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art. 35, D.Lgs. n. 165/2001:
- il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34-bis, D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
 - il previo avvio della di mobilità ex art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- 8) RICHIAMA, altresì, l'art. 3, co. 8, in tema di "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione" della Legge 19 giugno 2019, n. 56, "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", vigente dal 7.07.2019, secondo cui:
- «Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001»;*
- 9) RICHIAMA, altresì, l'art. 3, co. 9, della citata Legge 19 giugno 2019, n. 56, secondo cui:
- «Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:*
- [omissis]
- b) all'articolo 34-bis:*
- [omissis]
- 2) al comma 4, le parole: «decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti: «decorsi quarantacinque giorni»;*

- 10) PRECISA che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo, mentre per quanto riguarda le assunzioni per mobilità che esse avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità;
- 11) DA ATTO che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 23;
- 12) DA ATTO che la dotazione organica finanziaria teorica è stata tratta dall'ultima dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 in data 26 giugno 2017 è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo e rendendo omogenei e confrontabili i dati del piano dei fabbisogni con la dotazione organica medesima e aggiornata con le cessazioni avvenute negli anni precedenti;
- 13) PRECISA che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 14) DA ATTO dell'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti, previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448.