



COMUNE DI OZZERO
Servizi Amministrativi/Finanziari
Ufficio Personale

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019 - 2021**

1. PREMESSA

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

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

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

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

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 (1)).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c1)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2016	La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e), dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi nel 2017).	- Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016.
c2)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; Circolare RGS 3.4.2017, n. 17. Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
d)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo.	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015. Circolare RGS 5/2016 Corte Conti Puglia n. 111/2016.
d2)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.

(1) Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1. c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
f)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance". NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
l)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017
m)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

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

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.

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

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa² ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall’ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell’aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l’ammontare.

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all’attività elettorale con rimborso dal Ministero dell’interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l’esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;

- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

1.2.4 Facoltà Assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip./pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (3)

Il Comune di Ozero rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione del Comune, per l'anno 2017, è inferiore al rapporto di 1/128 previsto dal DM 24/7/2014.

PERSONALE NON DIRIGENTE

2017	2018	dal 2019
75% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016.	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017.	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento.
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.	

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013.	
RIFERIMENTI	Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e smi.
NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015.

1.2.5 Discipline particolari

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
Assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia locale.	Obiettivo: - finalizzazione delle funzioni previste dal D.L. n. 14/2017. Vincoli finanziari: - rispetto degli obblighi generali di contenimento della spesa di - rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio in termini di saldo non negativo tra entrate e spese finali; - rispetto delle percentuali del 80% (per l'anno 2017) e del 100% (per l'anno 2018) riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente (percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, richiamato dal D.L. n. 14/2017).	Art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città".

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 134 del 18/12/2017, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. 03 servizi.

La struttura è disegnata dalle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalle vigenti normative che non ha consentito di adeguare l'organico alle necessarie richieste di efficientamento dei processi e delle funzioni, e allo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Dette carenze sono state in parte mitigate con sottoscrizione di convenzioni con altri Enti locali per la gestione dei servizi o con l'esternalizzazione degli stessi.

2.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dalla sostituzione del turn-over mediante il reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Dall'anno 2017 si è verificata una progressiva richiesta di mobilità verso altri Enti, ciò ha causato non pochi problemi di reperimento di personale tramite mobilità esterna nonché l'impovertimento degli uffici di professionalità derivanti dalla formazione avvenuta negli anni a discapito di personale a volte completamente privo di specifiche competenze e/o addirittura la mancata richieste di mobilità verso l'Ente, con la necessità di ricoprire dette figure con bandi di concorso.

Nel 2018 si è registrata una flessione dell'organico dovuta alla mancata copertura del posto di Agente di P.L. resosi libero nell'anno 2017, per il quale la mobilità esterna non ha avuto esito positivo e sarà necessario il reperimento di detta figura mediante bando di concorso previsto nell'anno 2019. Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta assestato a quota n. 9 dipendenti.

2.3 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Data l'esiguità delle somme a disposizione non di prevedono assunzioni a tempo determinato.

2.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020 ANCORA DA REALIZZARE.

La Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 14.03.2018.

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2018, non sono state finalizzate le seguenti assunzioni previste tale annualità:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
C1	1	AGENTE POLIZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89

2.5. CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge 68/99, il Comune di Ozzero, dato il numero di personale in servizio, non rientra nella fattispecie.

2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.

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, comma 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, comma 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, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 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, comma 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, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della 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'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n.

243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che:

- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2019, 2020 e 2021, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1), 2), 3), 4), 5), 9), 10).
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, è approvato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di luglio 2018 e confermata nel gennaio 2019, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di servizio dell'Ente agli atti dell'Ufficio Personale - che presso il Comune di Ozzero non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), il Comune di Ozzero ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 03 maggio 2018 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità.

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati:

2017	80 % spesa cessazioni anno 2016 di personale di polizia locale	art. 7, comma 2 bis, DL 14/2017
	75 % spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% 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).	art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	80 % spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2018	100 % spesa cessazioni anno 2017 di personale di polizia locale	art. 7, comma 2 bis, DL 14/2017
	75 % spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% 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).	art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	100 % spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2019	100 % spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale di tutto il personale).	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100 % spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale di tutto il personale).	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100 % spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale di tutto il personale).	art. 3, comma 5, DL 90/2014

Per l'anno 2017 è stato calcolato un distinto budget assunzionale per il personale di polizia locale, in quanto l'art. 7, comma 2bis, del DL 14/2017, ha introdotto percentuali di turnover agevolate per tale categoria di personale (rispettivamente pari a 75% e 100%).

Per gli anni 2017 e 2018, per il personale di categoria non dirigenziale e non appartenente alla Polizia Locale, la percentuale di turn-over è innalzata al **75%**, ai sensi del secondo periodo dell'art. art. 1, comma 228, L. 208/2015. Tale innalzamento è consentito per il Comune di Ozzero in quanto, come evidenziato nel seguito, il rapporto dipendenti/popolazione si attesta a "**1/140**", ed è pertanto inferiore a "**1/128**", ovvero al rapporto dipendenti/popolazione fissato, per il triennio 2017/2019 per i Comuni della fascia demografica 1.000-1.999, con decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.94 del 22 aprile 2017.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 01/01/2018	8
POPOLAZIONE AL 01/01/2018	1469
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	1 / 184
Decreto Min. Interno 10/04/2018 - G.U. n. 94 del 22/04/2017	
Fascia Demografica da 1.000 a 1.999 abitanti	1 / 128

La Legge di Stabilità 2015 (commi 424 e 425 dell'art. 1) aveva introdotto l'obbligo di destinazione dei budget assunzionali degli anni 2015 e 2016 all'assunzione dei vincitori di concorsi pubblici le cui graduatorie

erano state approvate antecedentemente alla legge di stabilità (fattispecie non presente nel nostro Ente) e all'assorbimento del personale soprannumerario delle province e città metropolitane (enti di area vasta).

Si evidenzia, al proposito, che, ai sensi del comma 234 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016, con nota n. 0051991 P-4.17.1.7.4 del 10 ottobre 2016, pubblicata sul portale "Mobilità.org", il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che, in considerazione dell'esiguo numero di personale in soprannumero da ricollocare degli enti di area vasta della Regione Lombardia, sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale per tutti gli enti territoriali che insistono nel territorio lombardo.

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Si evidenzia che ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali (vedi successivo punto 2.8), è stata mantenuta come riferimento la spesa derivante dal CCNL economico 2008-2009, senza ricalcolarla, a partire dal 2017, sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato lo scorso 21 maggio 2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 ("Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over");
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, ("In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente").

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, 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.

Si evidenzia, altresì, che, come ribadito dalle Sezioni Regionali della Corte dei Conti Abruzzo e Liguria (cfr. rispettivamente deliberazione n. 236/2016/PAR del 1° dicembre 2016 e n. 7/2017/PAR del 31 gennaio 2017), tutte le assunzioni a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante effettuate in attuazione del Piano Straordinario di cui all'art. 1, comma 228-bis, della Legge di stabilità 2016 (approvato dal nostro Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 1 aprile 2017), sono sottoposte ai vincoli definiti nella stessa disposizione, mentre non rientrano nel computo relativo al limite di spesa generale per le altre assunzioni a tempo indeterminato come nel seguito specificato.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione del Comune di Ozero per assunzioni da realizzare entro la fine del corrente anno e nel triennio 2019- 2021 (meglio dettagliato nell'allegato 1 sub. a):

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 56.932,56	€ -	€ 56.932,56
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ -	€ -	€ -
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 32.532,89	€ -	€ 32.532,89
2021	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2020 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	€ -	€ -	€ -

Dall'anno 2019 non vengono più calcolati distinti budget assunzionali per il personale di polizia locale, in quanto da tale annualità la percentuale di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

2.7.1 Il budget assunzionale dell'anno 2019.

Il budget assunzionale dell'anno 2019 è pari a € 56.932,56. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2017, pari a € 56.932,56, e del budget assunzionale dell'anno 2019, pari a € 0,00.

Si evidenzia che la quota assunzionale relativa all'anno 2017, pari ad €. 56.932,56 non è stata utilizzata nell'anno 2018, in quanto il posto di collaboratore è stato coperto mediante "mobilità ex artt. 34 bis e 30 del D.Lgs. 165/2001", mentre il posto di AGENTE POLIZIA LOCALE, anch'esso posto a "Mobilità ex artt. 34 bis e 30 del D.Lgs.165/2001, non ha avuto esito positivo, pertanto, si provvederà alla copertura dello stesso nell'anno 2019, utilizzando una quota del budget assunzionale predetto, destinato all'assunzione dall'esterno delle predetta figura prevista nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale:

BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2019 E' PARI A:		€ 56.932,56	DETTO IMPORTO E' DATO DALLA SOMMA DEI RESTI DEI BUDGET ASSUNZIONALI			
DELL'ANNO 2017, PARI A:		€ 56.932,56	, E DEL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2019 PARI A:			
			€ -			
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
C1	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89
ANNO 2020						
BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2020 E' PARI A:		€ 56.932,56	DETTO IMPORTO E' DATO DALLA SOMMA DEI RESTI DEI BUDGET ASSUNZIONALI			
DELL'ANNO 2018, PARI A:		€ 24.399,67	, E DEL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2020 PARI A:			
			€ 32.532,89			
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
C1	1	ISTRUTTORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs. N.165/2001	FINANZIARIO	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89
ANNO 2021						
BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2021 E' PARI A:		€ 24.399,67	DETTO IMPORTO E' DATO DALLA SOMMA DEI RESTI DEI BUDGET ASSUNZIONALI			
DELL'ANNO 2019, PARI A:		€ 24.399,67	, E DEL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2021 PARI A:			
			€ -			
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2021
						€ -
	0					€ -

2.7.2 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2019, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2020 che, allo stato, è pari a €. 32.532,89, a seguito dell'espletamento della Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34 bis e 30 D.Lgs. 165/2001.

2.7.3 Il budget assunzionale dell'anno 2021

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2020, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni che saranno realizzate dall'anno 2021, utilizzando le quote residui derivanti dagli anni precedenti.

2.8 I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), così come determinata nell'allegato 1 sub_b), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
B1	€ 29.424,71
B3	€ 30.806,38
C	€ 32.532,89
D	€ 34.944,14
D3	€ 39.392,18

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni

affendenti tale categoria, previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale approvati antecedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 2016- 2018. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale data, si farà riferimento alla unificata categoria D.

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei responsabili di servizio che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposita certificazione agli atti dell'Ufficio Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2019-2021 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021, sinteticamente riportate nel prosieguo nello specifico prospetto di sintesi.

3.1.1 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2019, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

ANNO 2019						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
C1	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89

3.1.2 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

ANNO 2020						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
C1	1	ISTRUTTORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs. N.165/2001	FINANZIARIO	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89

3.1.3 - ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

ANNO 2021						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2021
						€ -
	0					€ -

3.1.4. Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio a seguito di cessione contratto di lavoro ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

Per il triennio 2019-2021 è autorizzata la sostituzione, a mezzo del medesimo istituto, e previa valutazione della Giunta Comunale e dei Responsabili di servizio competenti, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data di esecutività del presente provvedimento, a seguito di cessione di contratti di lavoro ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inquadrato nei seguenti professionali:

- Istruttore – cat. C;
- Istruttore Direttivo – cat. D.

3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE.

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Ozzero (cfr. precedente punto 2.7), come si evince dai seguenti prospetti:

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1.	BUDGET RESIDUO
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DAI RESTI CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 56.932,56	€ 32.532,89	€ -
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ -		€ 24.399,67
		€ 56.932,56	€ 32.532,89	€ 24.399,67
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2.	BUDGET RESIDUO
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE Dai RESTI CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 24.399,67	€ 32.532,89	€ -
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 32.532,89		€ 24.399,67
		€ 56.932,56	€ 32.532,89	€ 24.399,67
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.3.	BUDGET RESIDUO
2021	TOTALE BUDGET DERIVANTE Dai RESTI CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 24.399,67	€ -	€ -
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2020 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	€ -		€ 24.399,67
		€ 24.399,67	€ -	€ 24.399,67

3.3 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2019-2021 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68.

Dato il limitato numero di personale occupato nell'Ente, questa Amministrazione Comunale non è assoggettata agli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68/99 in quanto occupa un numero di lavoratori inferiore a 15, conteggiati in base ai criteri della suddetta legge.

3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021.

Nel triennio 2019-2021, non è prevista l'attivazione di a tempo determinato, dato l'esiguo importo della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009, pari ad €. € 638,88.

3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

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

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009 della spesa sostenuta per il reclutamento delle figure volte al superamento dei contratti a termine:

	2019	2020	2021
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 638,88	€ 638,88	€ 638,88
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE	€ -	€ -	€ -
NUOVO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 638,88	€ 638,88	€ 638,88

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell'allegato 1 sub. c) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2019	2020	2021
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ -	€ -	€ -
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 638,88	€ 638,88	€ 638,88

3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

La previsione della spesa di personale per il triennio 2019-2021, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

	2019	2020	2021
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	€ 421.380,92	€ 421.380,92	€ 421.380,92
media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296	€ 425.103,81		

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2019-2020-2021 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

Calcolo Budget Assunzionale 2019-2021

CASSAZIONI ANNO 2017	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2018 (75% SPESA CESSAZIONI ANNO 2017 e/o 100% CESSAZIONI POLIZIA LOCALE)	
2017	C	1	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89	€ 24.399,67	
	C	1	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89	€ 32.532,89	
							€ 65.065,79	€ 56.932,56	
CASSAZIONI ANNO 2018	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2019 (100% CESSAZIONI ANNO 2018)	
2018				€ -		€ -	€ -	€ -	
				€ -		€ -	€ -	€ -	
							€ -	€ -	
CASSAZIONI ANNO 2019	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2020 (100% CESSAZIONI ANNO 2019)	
2019	C	1	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89	€ 32.532,89	
				€ -		€ -	€ -	€ -	
							€ 32.532,89	€ 32.532,89	
CASSAZIONI ANNO 2020	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2021 (100% CESSAZIONI ANNO 2020)	
2020				€ -		€ -	€ -	€ -	
				€ -		€ -	€ -	€ -	
							€ -	€ -	
SINTESI BUDGET ASSUNZIONALE E PIANIFICAZIONE 2019-2021									
			IMPORTO			BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE			BUDGET DISPONIBILE
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)			€	56.932,56	0	€	56.932,56		
TOTALE BUDGET ANNO 2019 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2018)			€	-		€	-		
TOTALE BUDGET ANNO 2020 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2019)			€	32.532,89		€	32.532,89		
TOTALE BUDGET ANNO 2021 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2020)			€	-		€	-		

Costo teorico nuove assunzioni di personale

Costo Teorico per posizione di ingresso nella categoria giuridica - anno 2018 (Calcolato sulla base della circolare DFP 0011786 del 22 febbraio 2011)									
CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima) ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE CESSAZIONE ANNO 2018 E COSTO TEORICO ASSUNZIONE ANNO 2018	
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,68	€ 5.377,00	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 29.424,71	
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 30.806,38	
C	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89	
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,96	€ 6.601,16	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 34.944,14	
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,47	€ 7.587,69	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 39.392,18	
Costo Teorico nuova assunzione per calcolo addizionale di spesa di personale (è inclusa l'IRAP ed è escluso il costo del trattamento accessorio)									
CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima) ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale (NO IRAP)	IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale	
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,68	€ 5.377,00	€ 24.243,68	€ 1.603,67	€ 25.847,35	
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 25.625,35	€ 1.695,06	€ 27.320,42	
C	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 27.351,87	€ 1.809,27	€ 29.161,14	
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,96	€ 6.601,16	€ 29.763,12	€ 1.968,77	€ 31.731,89	
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,47	€ 7.587,69	€ 34.211,16	€ 2.262,99	€ 36.474,15	

N.D.	Voce	Andamento tendenziale			
		Rendiconto Anno 2017	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato	€ 308776,99,	€ 303493,,	€ 304523,,	€ 305423,,
	di cui: Oneri rinnovi contrattuali	€ -	€ 5250,82,	€ 6648,32,	€ 7869,44,
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato				
3	Forme flessibili di lavoro				
4	Spese personale utilizzato in comando (quota parte di costo effettivamente sostenuto)	€ -	€ -	€ -	€ -
5	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in convenzione	€ 69084,7,	€ 72200,,	€ 72200,,	€ 72200,,
6	Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL		€ -	€ -	€ -
7	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL				
9	Oneri contributivi a carico ente	€ 84500,17,	€ 86648,,	€ 86927,95,	€ 87172,57,
10	IRAP	€ 26965,27,	€ 26330,,	€ 26417,55,	€ 26494,05,
11	Oneri per lavoratori socialmente utili				
12	Buoni pasto				
13	Assegno nucleo familiare	€ 975,78,	€ 1120,,	€ 1120,,	€ 1120,,
14	Spese per equo indennizzo				
15	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)				
16	Altro	€ 1105,12,	€ 1404,,	€ 1404,,	€ 1404,,
17	TOTALE SPESE DI PERSONALE	€ 491408,03,	€ 491195,,	€ 492592,5,	€ 493813,62,
18	A DETRARRE: SPESE ESCLUSE	€ 70686,69,	€ 69814,08,	€ 71211,59,	€ 72432,71,
19	SPESE DI PERSONALE EX ART. 1, CO. 557, L.296/2006	€ 420721,34,	€ 421380,92,	€ 421380,92,	€ 421380,92,
20	ASSUNZIONI PROGRAMMATE		€ -	€ -	€ -
21	SPESA DI PERSONALE PROGRAMMATA (19+20)	€ 420721,34,	€ 421380,92,	€ 421380,92,	€ 421380,92,
22	LIMITE 2011-2013		€	425103,81,	
23	RISPARMIO (22-21)	€ 4.382,47	€ 3.722,89	€ 3.722,89	€ 3.722,89

Prospetto di sintesi azioni di reclutamento triennio 2019-2021

ANNO ASSUNZIONE IN RUOLO	N.	REGIME ORARIO	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO:		
							2019	2020	2021
2019	C1	Tempo Pieno	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€	32.532,89	
2020	C1	Tempo Pieno	1	ISTRUTTORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs. N.165/2001	FINANZIARIO	€	32.532,89	
2021			2				€	32.532,89	€
								32.532,89	-

Dotazione Organica					
Categoria/profilo professionale	N. dipendenti in base al profilo prof.le	N. dipend.	Costo tabellare	Costo totale	
		Col. A		Col. B	
D6 cat. Giuridica di accesso D3(*)		1	37.686,97	37.686,97	
Funzionario	1				
D3		1	32.363,06	32.363,06	
Istruttore Direttivo Tecnico	1				
C3		4	27.223,44	108.893,77	
Istruttore Contabile	2				
Istruttore Amministrativo	1				
Istruttore Amministrativo	1				
C1		1	25.868,30	25.868,30	
Agente Polizia Locale (Assunzione programmata nell'anno 2018, rimandata nell'anno 2019 a seguito dell'esito negativo della mobilità ex art. 30 D.Lgs. 2001)	1				
B6 categoria giuridica di accesso B3		1	25.755,37	25.755,37	
Autista - Messo Notificatore	1				
B5 categoria giuridica di accesso B3		2	25.138,93	50.277,86	
Collaboratore Amministrativo	1				
Cuoco	1				
Totale	10	10		280.845,33	

(*) Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria, previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale approvati antecedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale data, si farà riferimento alla unificata categoria D.