

COMUNE DI FERNO (VA)

PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE E
DETERMINAZIONE DELLA
DOTAZIONE ORGANICA
DELL'ENTE.

PERIODO 2019/2021

Sommario

1. PREMESSA NORMATIVA	4
1.1. LA NUOVA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO	5
1.2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI	6
1.3. CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE	8
1.3.1 Il principio del contenimento della spesa.....	8
1.3.2 La spesa di personale nelle gestioni associate.	9
1.3.3 La spesa di personale: le componenti.	10
1.3.4 Il superamento della "dotazione organica"	11
1.3.5 Le facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel	12
1.3.6 Discipline particolari: Personale scolastico	13
1.4. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	14
1.4.1 Deroghe ai vincoli dell'Art.9, c.28, del D.L. 78/2010	15
1.4.2. Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'Art.9 del D.L. 78/2010.....	16
1.4.3. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato	16
1.5. STABILIZZAZIONI E SUPERAMENTO DEL PRECARIATO	16
2. LO STATO DELL' ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO	16
2.1. L'ORGANIZZAZIONE	16
2.2. L'ORGANICO ATTUALE	18
2.2.1 Personale in servizio per qualifica professionale	18
2.2.2 Personale per qualifica professionale e per aree di attività.....	19
2.2.3. Categorie protette.....	20
2.3. LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2018/2020 E LO STATO DI ATTUAZIONE.	22
2.4. MODIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA.....	23
2.5. PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.	24
2.6. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.	26
2.6.1 Individuazione del budget assunzionale.....	26
2.6.2. Criteri di calcolo degli oneri assunzionali	26
2.6.3. Facoltà assunzionali 2019/2021	27
3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021.....	28
3.1. GLI INDIRIZZI ALLA PROGRAMMAZIONE	28

3.2. PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021.....	4
3.2.1. Reclutamento personale a tempo indeterminato.....	4
3.2.2. Reclutamento personale a tempo determinato.....	4
3.3. PREVISIONE DELLA SPESA DI PERSONALE	5

1. PREMESSA NORMATIVA

Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, si è giunti al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica. Infatti, già nella legge delega (Legge 7/8/2017 n. 124), all'art. 17, comma 1, lettera m), era prevista la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, e nella successiva lettera q) 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".

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo citato), prevede che

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.*

Dalla novellata versione dei commi sopra riportati ne deriva che, da un lato, il piano deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall'altro deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2).

L'atto programmatico deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 08/05/2018 pubblicato in data 27/7/2018 sulla Gazzetta Ufficiale;

Dalla lettura sistematica dell'impianto normativo, sembra ora divenire fondamentale il riferimento al concetto della "spesa", posto l'accento sulla necessità di tenere conto delle effettive capacità finanziarie, ai fini dell'elaborazione di una programmazione realistica degli interventi, lasciando la libertà di individuare se e come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e all'effettivo fabbisogno. Dalle linee di indirizzo contenute nel DM.dell'08/05/2018 emerge che i profili professionali si decidono nel Piano triennale dei fabbisogni di personale e la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale che, nel caso del nostro Ente avente una dimensione demografica di 6.850 abitanti al 31/12/2017, è data dalla media anno 2011-2013.

In quest'ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al suo aggiornamento da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l'analisi delle proprie capacità assunzionali e nel rispetto della normativa vigente.

1.1. LA NUOVA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

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.

1.2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (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; - art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001;
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, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (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.
c)	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.	- art. 1, comma 475, lett.e), L. n. 232/2016 - 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 <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i> . 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	Divieto di assumere il 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.

	del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).		
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (a partire dall'anno 2018).	- art. 1. c. 476, 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 (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
g)	Adozione del "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.
h1)	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).	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).
h2)	Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti		Art. 1, comma 562, L. 296/2006. Art. 1, comma 762, L. 208/2015.

	al patto di stabilità interno, Unioni di comuni)		
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). Va segnalato che tale disposizione, in prima applicazione, è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017/2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 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 qualsiasi titolo (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. 267/2000.		

1.3. CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE

1.3.1 Il principio del 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 turnover, 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:

(...omissis...)

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."

Per gli enti non sottoposti alle regole di finanza pubblica il successivo comma 562 dispone, invece, che "le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008."

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

1.3.2 La spesa di personale nelle gestioni associate.

Una particolare evidenza deve essere data in materia di personale nel caso di partecipazione degli Enti a gestioni associate. Il comune, quale Ente associato dell'Unione dei Comuni, deve verificare il rispetto dei vincoli normativi per il contenimento della spesa e di rapporto abitanti dipendenti, comprendendo anche la quota di spesa e il numero dei dipendenti dell'ente Unione, per la relativa quota di partecipazione

La Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione 93/pareri 2008 così scriveva: "... In quest'ottica, la disciplina vincolistica in materia di personale non può non essere intesa come riferibile non soltanto all'ente stesso, ma anche a tutte le forme di cooperazione interlocale oltre che di esternalizzazione in senso stretto, le quali, altrimenti, potrebbero costituire strumenti di elusione dei vincoli di legge (in tal senso si è recentemente espressa questa Sezione con deliberazione n. 79/pareri/2008 del 22 ottobre 2008).

Questa conclusione risulta rafforzata dalla norma contenuta nel comma 1, dell'art. 76 del già citato d.l. n. 112/2008, come convertito in L. n. 133/2008, nella parte in cui include fra le spese di personale dell'ente anche quelle sostenute da tutti i soggetti esterni, a vario titolo partecipati dall'ente locale.

1.3.3 La spesa di personale: le componenti.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa² ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, 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, delibera 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;

² Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- 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.

1.3.4 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 Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), 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).

1.3.5 Le facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel³

In materia di assunzione per i comuni, il quadro normativo negli ultimi anni ha subito sostanziali modifiche.

Il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014 ed in particolare, ecco un breve excursus normativo:

- l'art. 3 comma 5 ha previsto l'abrogazione dell'art. 76 del D.L. 112/2008 e ha ridisciplinato la materia prevedendo: negli anni 2014 e 2015 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato l'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. 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;
- il comma 424 della legge n. 190 del 23/12/2014, c.d. "Legge di stabilità 2015", ha previsto che *"...regioni ed enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa precedente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie del personale destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale soprannumerario. Fermo restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al citato comma 557. Le assunzioni effettuare in violazione di quanto sopra sono nulle"*;
- la circolare 42335 dell'11 agosto 2016 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ha ripristinato, ove vi siano risorse disponibili, le ordinarie facoltà di assunzione e le procedure di mobilità anche per la Regione e per gli Enti locali che insistono sul suo territorio;
- la legge 28.12.2015 n. 208 c.d. "Legge di stabilità 2016" ha ristretto nuovamente la percentuale di turn-over ammissibile stabilendo ai commi 227 – 228 che *"Le amministrazioni possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente"*;
- il D.L. 24/06/2016, n.113, convertito nella Legge 7/08/2016, n.160, all'art.16, ha innalzato al 75% la capacità assunzionale dei Comuni inferiori a 10.000 abitanti che abbiano nell'anno precedente un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio stabilito per la corrispondente classe demografica, stabilito dal Decreto Ministeriale 24/07/2014;
- il D.L. 24.04.2017, n. 50, convertito in Legge n. 96 del 21.06.2017 ha elevato per gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti il limite delle capacità assunzionali al 75% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente nel caso in cui il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 risulti inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017;
- l'all'art. 1, comma 479, lett. d), L. 11dicembre 2016, n. 232 "d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione

³ Rapporto stabilito con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente. Per il 2017 (cessazioni 2016) si fa riferimento al DM 24/7/2014.

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”.

Per quanto riguarda le facoltà assunzionali dal 2019, l'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, stabilisce le modalità di calcolo delle capacità assunzionali esclusivamente per gli anni 2017 e 2018, e pertanto per gli anni dal 2019 a seguire, riprende vigenza l'art. 3, comma 1, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e modificato dall'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015 il quale prevede che la percentuale della capacità assunzionale, per gli enti al di sopra dei 1000 abitanti, sia pari al 100% della spesa dei cessati anno precedente.

Il comune di Ferno è in possesso del requisito relativo al rapporto dipendenti/popolazione anno 2017 inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017, e pertanto può beneficiare della percentuale nel 2018 assunzionale del 75%. Tale rapporto popolazione/personale, comprende il carico dei dipendenti dell'Unione dei comuni pro quota risulta essere per il 2018 di 1/159 relativo alla fascia demografica e quindi il comune di Ferno rispetta il parametro e risulta pertanto carente di personale secondo detti parametri.

La facoltà assunzionale per il comune di Ferno è così riassumibile:

FACOLTÀ ASSUNZIONALI					LIMITI SPESA PERSONALE
Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (*)	2018	2019	2020	2021	
	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2014-2016	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2020 + resti triennio 2017-2019	Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013
(*) Rapporto stabilito con D.M. 10/4/2017 per classe demografica, calcolato al 31/12.	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.			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

1.3.6 Discipline particolari: Personale scolastico

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
Assunzioni a tempo indeterminato nei servizi educativi delle scuole dell'infanzia e degli asili nido degli enti locali (la facoltà è consentita per gli anni 2016, 2017 e 2018, e quindi nel triennio scolastico 2016/2019) ----- - Corte dei conti, Sez. contr. Abruzzo, delibera n. 236/2016;	Piano triennale straordinario di assunzioni di personale insegnante ed educativo Le assunzioni avvengono nei limiti delle disponibilità dei posti di dotazione organica dei relativi profili professionali e devono rispettare: 1. gli equilibri di bilancio, e quindi gli obiettivi di saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali; 2. le norme generali di contenimento della spesa di personale;	Art. 1, commi da 228-bis a 228-quinquies, legge di stabilità 2016 n. 208/2015, introdotti dal D.L. n. 113/2016.

<p>- Corte dei conti, Sez. contr. Liguria, delibera n. 7/2017.</p>	<p>3. la disponibilità dei posti previsti nella dotazione organica; 4. il limite della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno scolastico 2015/2016. Detto limite assume una valenza autonoma e specifica rispetto a quello di carattere generale contenuto nel comma 228 della legge di stabilità 2016 (25% del personale cessato nell'anno precedente).</p>	
<p>Modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni I commi 228-ter e 228-quater prevedono tre diverse modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni di personale scolastico ed educativo.</p> <p>1) assunzione di personale inserito in proprie graduatorie adottate in applicazione dell'art. 4, c. 6, D.L. n. 101/2013. Si tratta del cd. "reclutamento speciale transitorio" (come definito dalla circolare F.P. 5/2013) con durata fino al 31 dicembre 2018. Fino al suddetto termine le amministrazioni pubbliche possono avviare procedure di assunzione a tempo indeterminato con riserva del 50% delle risorse finanziarie disponibili, per soggetti in possesso di determinati requisiti di servizio.</p> <p>I soggetti inseriti in dette graduatorie possono essere assunti a tempo indeterminato nel rispetto delle condizioni finanziarie sopra citate;</p> <p>2) assunzione di personale inserito in altre graduatorie dell'ente definite a seguito di prove selettive per titoli ed esami. Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alle lettere a) e b) comportano, oltre ai vincoli di natura finanziaria di carattere generale, una riduzione stabile del plafond destinato alle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. n. 78/2010, e la capacità delle amministrazioni di sostenere a regime la spesa per il personale suddetto;</p> <p>3) in aggiunta alle citate modalità di assunzione il c. 228-ter, legge di stabilità 2016, prevede la possibilità di stabilizzare il personale insegnante ed educativo che alla data di entrata in vigore del D.L. n. 113/2016 (25.6.2016) hanno maturato tre anni di servizio anche non continuativi con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che indice la procedura di reclutamento.</p> <p>Detta procedura è consentita nella misura del 50% del piano straordinario delle assunzioni del personale scolastico ed educativo, e al netto di quelle coperte con lo scorrimento delle graduatorie effettuato in base alle lett. a) e b);</p> <p>4) il comma 228-quater prevede un'ulteriore facoltà per gli enti locali: la possibilità di esperire entro il 31 dicembre 2019, procedure concorsuali finalizzate a valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno degli stessi enti che gestiscono servizi per l'infanzia. Il piano straordinario di assunzioni di personale educativo e scolastico del triennio 2016-2018, si realizza anche da parte degli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno 2015.</p>		

1.4. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo integrato con l'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, il settimo periodo, secondo cui: *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*, e di seguito l'ottavo periodo secondo cui *"Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*:

Altra condizione è dettata dall'art 36 del D.Lgs. 165/2001 , come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, disponendo che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."*⁴, nel rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.

⁴ Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI).

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015. ⁵
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 ⁶	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.4.1 Deroghe ai vincoli dell'Art.9, c.28, del D.L. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate.
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	art. 16, c. 5, DL n. 91/2017	Negli anni 2018 e 2019, i comuni di coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

⁵ Modifiche introdotte dal D.L.90/2014.

⁶ Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile.

1.4.2. Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'Art.9 del D.L. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.

1.4.3. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato

Fattispecie	Riferimenti normativi
Procedure selettive pubbliche per l'accertamento delle professionalità richieste sulla base dei principi di cui al c. 3, art. 35, D.Lgs. n. 165/2001	- artt. 35 e 36, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.
Ricorso a proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato	- art. 36, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare F.P. 5/2013; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.
Utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate	- art. 3, c. 61, legge n. 350/2003; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000. - Corte conti, Sezione di controllo per l'Umbria, n 124/2013 per quanto riguarda l'accordo tra gli enti.
Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per qualifiche e profili professionali per i quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo	- art. 35, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001; - art. 16, legge n. 56/1987; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.

1.5. STABILIZZAZIONI E SUPERAMENTO DEL PRECARIATO

L'art. 20, comma 1, del DL 75/2017, norma una serie di condizioni di legge, requisiti e divieto ai fini della stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato, con l'obiettivo del superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.

Il Comune di Ferno non rileva tali situazioni.

2. LO STATO DELL' ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1. L'ORGANIZZAZIONE

Le recenti disposizioni cui si è fatto riferimento, unitamente ai vincoli di spesa del personale, compresi i limiti per l'impiego di lavoro flessibile, hanno impedito l'approvvigionamento e l'ordinaria sostituzione delle risorse umane impoverendo le dotazioni organiche che nel tempo sono state destinate a ridursi considerevolmente, incidendo sulla

qualità e sulla sostenibilità dei servizi erogati, e pertanto imponendo agli Enti forti ripensamenti complessivi e obbligandoli, a volte, a compiere scelte difficili.

In considerazione delle cessazioni di personale intervenute, l'Ente ha fatto fronte con l'attivazione di processi di razionalizzazione attivati con mobilità del personale interno, e sostituzione con mobilità esterna.

L'organizzazione è stata ridisegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "*governance*" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale anche attraverso forme di gestioni associative di servizi.

E' la realtà locale peculiare, determinata anche dalla vicinanza con il bacino aeroportuale di Malpensa 2000, Terminal 1, che ha imposto questa forma di associazionismo, in linea con i principi introdotti dalla Legge Delrio, n. 56/2014, che ha promosso, ai fini di contenimento della spesa pubblica e per maggiori livelli di efficienza, la gestione in forma associata delle funzioni.

Dal 13 Marzo 2001 infatti il Comune ha costituito, ai sensi dell'ex art. 32 del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali, unitamente al Comune di Lonate Pozzolo, l'Unione dei Comuni Lombarda di Lonate Pozzolo e di Ferno, per la gestione in forma associata dei Servizi di Polizia Locale, Notificazione, Personale, Servizio CED, Informagiovani/Informalavoro, ed ha successivamente attivato convenzioni con altri enti per la gestione di vari servizi (Segreteria convenzionata con i Comuni di Barasso, Porto Ceresio e Luvinata, Sicurezza e tutela nell'ambiente di lavoro e Centrale Unica di Committenza).

Tale forma di organizzazione, che pur garantisce da un lato livelli più alti di efficacia, efficienza ed economicità, dall'altro impone un costante monitoraggio nella programmazione del personale, tenuto conto che nella sua programmazione il comune deve comprendere nelle verifiche dei parametri normativi e di spesa, per la sua quota di adesione, anche la dotazione di personale dell'Ente Unione.

2.2. L'ORGANICO ATTUALE

2.2.1 Personale in servizio per qualifica professionale

Il comune di Ferno con deliberazioni di Giunta Comunale n. 45 del 13 aprile 2015 ha provveduto a rideterminare la dotazione organica del personale, considerando la stessa uno strumento concreto e flessibile, strettamente connesso alle esigenze dell'ente, in relazione ai bisogni derivanti dalla realtà locale.

Che con atto n.6/2018 la Giunta Comunale, contestualmente alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale e approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020 (art. 91 d.lgs. 267/2000 e art. 39, comma 20 bis, della l. 449/97), confermava la dotazione organica vigente, che rappresenta l'attuale assetto organizzativo dell'Ente che risulta essersi attestato a n. 32 dipendenti, oltre il Segretario Comunale, e rappresentato nel dettaglio nella tabella che segue.

Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio al 31.12.17
A.5	1	1
B.2	1	1
B.4	2	2
B.5	2	2
B.7	1	1
C.1	1	1
C.2	4	4
C.3	6	6
C.4	5	5
D.1	2	2
D.2	1	1
D.3	0	0
D.4	4	4
D.5	2	2
TOTALE	32	32

2.2.2 Personale per qualifica professionale e per aree di attività

Le tabelle mostrano il personale accostato alla dotazione effettiva, suddivisa nelle aree di intervento.

AREA AMMINISTRATIVA - Servizi: segreteria, affari generali, protocollo, centralino

CATEGORIA/POSIZIONE	DENOMINAZIONE QUALIFICA	N. PREV. P.O.	N. IN SERVIZIO AL 31.12.17
C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – SEGRETERIA	1	1
B5	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1	1
A5	OPERATORE	1	1
	TOTALE	3	3

AREA SERVIZI DEMOGRAFICI - Servizi: anagrafe, stato civile elettorale statistica, leva, cimiteri

CATEGORIA/POSIZIONE	DENOMINAZIONE QUALIFICA	N. PREV. P.O.	N. IN SERVIZIO AL 31.12.17
D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	1
C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1
B6	COLLABORATORE AMM.VO	1	1
	TOTALE	3	3

AREA RAGIONERIA – ECONOMATO - Servizi: Ragioneria, economato

CATEGORIA/POSIZIONE	DENOMINAZIONE QUALIFICA	N. PREV. P.O.	N. IN SERVIZIO 31.12.17
D5	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1
D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1
	TOTALE	4	4

AREA TRIBUTI ATTIVITA' ECONOMICHE - Servizi: Sportello unico attività produttive- SUAP e Tributi

CATEGORIA/POSIZIONE	DENOMINAZIONE QUALIFICA	N. PREV. P.O.	N. IN SERVIZIO AL 31.12.17
D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1
C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1
	TOTALE	2	2

AREA TECNICA – TERRITORIO - Servizi: Edilizia privata, Urbanistica, Paesaggistica, Lavori pubblici, Manutenzione patrimonio, ecologia, Sicurezza D.Lgs 81/2008.

CATEGORIA/POSIZIONE	DENOMINAZIONE QUALIFICA	N. PREV. P.O.	N. IN SERVIZIO AL 31.12.17
D5	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1
D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1
C4	ISTRUTTORE RAGIONIERE	1	1
C3	ISTRUTTORE GEOMETRA	2	2 (n.1 cessato il 31/8/18 per mobilità)
C2	ISTRUTTORE GEOMETRA	2	2
B5	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	1
B4	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	1
B2	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	1
	TOTALE	10	10

AREA SOCIO-CULTURALE - Servizi: Cultura, biblioteca, Pubblica istruzione, sport e tempo libero, Servizi sociali, Asili Nido

CATEGORIA/POSIZIONE	DENOMINAZIONE QUALIFICA	N. PREV. P.O.	N. IN SERVIZIO 31.12.17
D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1	1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	1
C4	EDUCATORE ASILO NIDO	3	3
C3	ISTRUTTORE EDUCATIVO ASILO NIDO	2	2
C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZI SOCIALI	1	1
C2	ISTRUTTORE RAGIONIERE SERVIZI SOCIALI	1	1
B4	OPERATORE CED SERVIZI SOCIALI	1	1 (cessata 30/6/18 per dimissione)
	TOTALE	10	10

2.2.3. Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 15 gennaio 2018, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 1 quota, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari un lavoratore negli enti da 15 a 35 dipendenti computabili). Il Comune di Ferno, nel proprio organico al 31/12/2017, ha n.3 dipendenti disabili.

Per quanto riguarda la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette la riserva è riferita a datori di lavoro pubblici o privati, con più di n. 50 dei lavoratori occupati e per il Comune di Ferno non ricorre il caso.

In relazione alla casistica dei comuni aderenti ad un'unione, nel merito, così si esprime l'accordo in Conferenza Unificata – Presidenza del Consiglio dei Ministri, sottoscritto il 21/12/2017 all'art. 3: "... 2. nell'ipotesi in cui l'unione di comuni, sulla base del personale in servizio⁷ da computare ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 68 del 1999, non è obbligata alla copertura della quota d'obbligo ai sensi dell'articolo 3 della stessa legge n. 68 del 1999, in particolare nel caso in cui abbia in servizio meno di 15 unità, ciascun comune partecipante, ai fini del calcolo della base di computo per la determinazione della propria quota d'obbligo, somma al personale in servizio presso il Comune le risorse umane conferite all'unione; 3. i comuni che assumono o che hanno in servizio un numero di lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 della legge n. 68 del 1999 corrispondente alla quota d'obbligo calcolata sulla somma del personale in servizio presso il comune e di quello conferito all'unione a cui partecipano, portano le eccedenze di assunzioni di categorie protette rispetto al numero del loro personale in servizio a compensazione del minor numero di lavoratori assunti presso l'unione di comuni a cui partecipano....".

L'Unione dei comuni Lombarda di Lonate Pozzolo e di Ferno, considerata la base di computo⁸, ha in servizio meno di 15 dipendenti.

Il personale conferito dal Comune di Ferno all'Unione negli esercizi 2011/2013 e successivi, è pari ad una unità. Il comune di Ferno non ha attivato compensazioni. Pertanto la quota d'obbligo attribuita permane di una unità.

⁷ Tra cui le risorse umane conferite dal comune partecipante ai sensi dell'articolo 32, comma 5, del d.lgs. 267/2000

⁸ LETTERA CIRCOLARE Prot. n. 293/M2 - Roma, 22 febbraio 2001 AGLI ASSESSORI REGIONALI E PROVINCIALI DEL LAVORO LORO SEDI Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale DIREZIONE GENERALE PER L'IMPIEGO Divisione III "Disciplina generale del collocamento obbligatorio" Oggetto: Legge 12 marzo 1999, n. 68. Polizia Municipale. Computo della quota di riserva. L'art.3, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n.68 prevede che "per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi". Relativamente all'applicazione del citato articolo è stato richiesto, da parte di numerosi enti locali, se ai fini della determinazione della quota di riserva, tra le esclusioni previste dalla citata legge n.68/99, possano essere ricompresi anche gli agenti di polizia municipale. Al riguardo si fa presente che il Ministero, con orientamento già consolidato, ha interpretato in modo estensivo la locuzione "servizi di polizia", includendovi anche le funzioni di Polizia Municipale.

2.3. LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2018/2020 E LO STATO DI ATTUAZIONE.

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. 6/2018.

La programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020 approvava la sola sostituzione di eventuali posti che si sarebbero resi vacanti, stabilendo in particolare per l'anno 2018, quanto segue:

- La Giunta Comunale con atto n.72/2018 ha successivamente concesso il Nulla Osta incondizionato al trasferimento per mobilità esterna di un dipendente a tempo pieno Istruttore Tecnico, Cat. C - pos. ec. 3, ai sensi dell'ex art. 30 del D.Lgs. 165/01. Il rapporto di lavoro è cessato per mobilità presso altro Ente dal 1/9/2018.

Per la sostituzione è stata espletata la procedura di reclutamento di personale, tramite mobilità esterna, ex art.30 D. Lgs. n. 165/2001, per la copertura di un posto Cat. C, profilo professionale Istruttore Tecnico, a tempo pieno ed indeterminato. I termini di presentazione delle domande sono scaduti IL 30/7/2018, con esito negativo.

- La Giunta Comunale con atto n.78/2018 ha preso atto dell'*inidoneità permanentemente in modo assoluto al servizio di un dipendente (Ex art.55 octies D.lgs.165/2001), procedendo a risolvere il* rapporto di lavoro, per inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa (art. 12 comma 2 della legge 335/95) di un dipendente a tempo Indeterminato, in servizio part time 22 ore, a far tempo dall'01.07.2018.

Per la sostituzione è stata espletata la procedura di reclutamento di personale, tramite mobilità esterna ex art.30 D. Lgs. n. 165/2001, per la copertura di un posto di operatore Cat. B3, da assegnare all'Area Socio-culturale, a tempo parziale 22 ore settimanali ed indeterminato. I termini di presentazione delle domande sono scaduti IL 30/8/2018, con esito negativo.

2.4. MODIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Preso atto che il bando di mobilità esterna ai sensi degli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, per n. 1 unità di personale di categoria "B3", operatore a tempo parziale 22 ore settimanali e indeterminato, da destinare ai Servizi "socio culturali", ha avuto esito negativo, sentito nel merito il Segretario Comunale ed il responsabile del servizio Socio Culturale, si ritiene di modificare la dotazione organica eliminando il profilo di operatore Cat. B3 part time 22 ore e sostituendolo con la creazione di un posto di Istruttore Amministrativo Cat. C, a tempo parziale 50%, per n.18 ore settimanali. Tenuto conto inoltre delle seguenti necessità: a) di trasferire un dipendente cat C3 Istruttore geometra, con prescrizioni per lo svolgimento dell'attività tecnica, dall'ufficio tecnico all'ufficio Protocollo, in sostituzione del dipendente in pensionamento dal 31.12.2018 cat B5 esecutore amministrativo, con decorrenza 1 gennaio 2019; b) di assumere un istruttore tecnico – geometra cat. C a tempo parziale 32 ore, da destinare all'Ufficio Tecnico in sostituzione del dipendente trasferito all'ufficio protocollo. Conseguentemente la nuova dotazione organica è così rideterminata:

CAT.	DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE	COPERTO	VACANTE
D1	9 posti	Istruttore direttivo assistente sociale	1	
		Istruttore direttivo contabile	1	
		Istruttore direttivo contabile	1	
		Istruttore direttivo contabile	1	
		Istruttore direttivo tecnico	1	
		Istruttore direttivo tecnico	1	
		Istruttore direttivo amministrativo	1	
		Istruttore direttivo contabile	1	
		Istruttore direttivo amministrativo	1	
C1	19 posti	Istruttore amministrativo	1	
		Istruttore amministrativo	1	
		Istruttore amministrativo	1	
		Istruttore ragioniere	1	
		Istruttore amministrativo	1	
		Istruttore amministrativo - contabile	1	
		Istruttore amministrativo –part time 50%		1
		Istruttore ragioniere - part-time 69,44%	1	
		Istruttore geometra	1	
		Istruttore geometra	1	
		Istruttore geometra	1	
		Istruttore tecnico - part time 88,89%- 32 ore sett		1
		Istruttore tecnico		1
		Educatore asilo nido	1	
		Educatore asilo nido	1	
		Educatore asilo nido	1	
		Educatore asilo nido - part-time al 50%	1	
		Educatore asilo nido - part-time al 70%	1	
		Istruttore geometra	1	
B1	3 posti	Operaio specializzato	1	
		Operaio specializzato	1	
		Operaio specializzato	1	
A1	1 posto	Operatore	1	
		TOTALE	29	3

2.5. 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, dallo 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.
- 11)** abbiano rispettato il parametro riferito al rapporto dipendenti/popolazione di cui al D.M. 24/07/2014 che per il Comune di Ferno appartenente alla fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti è pari a 1 dipendente ogni 159 abitanti;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- relativamente ai precedenti punti **1)** e **2)**, il Comune di Ferno ha rispettato, con riferimento all'anno 2017, i vincoli di pareggio di bilancio, come risulta dalla Certificazione digitale inoltrata alla Ragioneria Generale dello Stato in data 31/03/2018 e nuovamente inviata in data 29/05/2018 a seguito di approvazione del rendiconto 2017, come si evince dalla rendicontazione 2017;
- relativamente al punto **3)**, con deliberazione di Consiglio Comunale N.7/2018 immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2018-2019-2020 con relativi allegati e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18/2018 è stato approvato il Rendiconto di Gestione esercizio 2017 e relativi allegati; l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 06/03/2018, con riferimento ai dati relativi al bilancio di previsione, e in data 05/06/2018 con riferimento ai dati relativi al rendiconto; l'invio dei dati relativi al bilancio consolidato sarà effettuato, nei termini previsti dalla norma, dal servizio Ragioneria preposto alla programmazione finanziaria;
- relativamente al punto **4)**, con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 e 27/2018 è stato approvato il PEG/Piano della Performance 2018/2020;
- il rispetto, con riferimento all'anno 2017, del parametro di cui al punto **5)**, risulta certificato nella Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto della Gestione anno 2017, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18/2018 (il parametro comprende la spesa dell'Unione al 31.12.2017, pro quota sulla base dei dati di pre-consuntivo dell'Unione in attesa di approvazione del rendiconto);
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, di cui al precedente punto **6)** è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6/2018;
- relativamente al precedente punto **7)**, la ricognizione annuale delle eccedenze, approvata con atto di Giunta n.6/2018, ha evidenziato - come dichiarazioni di Responsabili di Servizio dell'Ente agli atti dell'Ufficio, che presso il Comune di Ferno non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto **8)**, il Comune di Ferno ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 84/2018 il piano triennale 2018/2020 delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto **9)**, al Comune di Ferno non sono pervenute istanze di certificazione di crediti;
- relativamente al punto **10)**, il Comune di Ferno nel 2017 mentre nel 2018 è risultato assegnatario di spazi concessi dalla Regione Lombardia;
- infine, con riferimento al punto **11)** di rapporto fra dipendenti /abitanti, e compreso i dipendenti in servizio dell'Unione al 31.12.2017, pro quota, è inferiore al parametro di legge.

2.6. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

2.6.1 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.

Anno	% Spesa corrispondente alle cessazioni anno precedente (personale non dirigenziale)	Normativa di riferimento
2011	20% spesa cessazioni 2010	Art.76, comma 7, DL. 112/2008
2012	20% spesa cessazioni 2011	Art.76, comma 7, DL. 112/2008
2013	40% spesa cessazioni 2012	Art.76, comma 7, DL. 112/2008
2014	60% spesa cessazioni 2013	Art.3, comma 5, DL. 90/2014
2015	60% spesa cessazioni 2014	Art.3, comma 5, DL. 90/2014
2016	25% spesa cessazioni 2015	Art.1, comma 228, L.208/2015
2017	80% spesa cessazioni 2016 personale di Polizia Locale	Art.7, comma 2 bis , DL. 14/2017
	75% spesa cessazioni 2016 (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.50/217
2018	80% spesa cessazioni 2017 personale di Polizia Locale	Art.7, comma 2 bis , DL. 14/2017
	75% spesa cessazioni 2017 (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.50/217
2019	100% spesa cessazioni 2018	Art.3, comma 5, DL. 90/2014
2020	100% spesa cessazioni 2019	Art.3, comma 5, DL. 90/2014
2021	100% spesa cessazioni 2020	Art.3, comma 5, DL. 90/2014

2.6.2. Criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, come peraltro indicato nella circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011, viene preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prime posizioni di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita sul fondo del salario accessorio.

TABELLA CON STIPENDIO TABELLARE ANNUO PER CATEGORIA INIZIALE COMPRESIVO DI TREDICESIMA E INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

cat	Tabellare da ccnl con ind. Vac contr. Tab. C	tredicesima	Importo annuo con tredicesima
A	17.060,97	1.421,75	18.482,72
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,92
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C	20.344,07	1.695,34	22.039,41
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85

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.

2.6.3. Facoltà assunzionali 2019/2021

Alla luce di quanto sopra, alla data odierna, il budget assunzionale per personale a tempo indeterminato a disposizione del comune di Ferno si rileva negli esercizi come segue:

ANNI		BUDGET DELL'ANNO	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZATO
2015/2017	Non vi sono state cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato;	2018	Nessun budget disponibile	----
2018	- Cessazione il 30/6/2018 dipendente operatore ced cat. B3 a tempo parziale 22 ore settimanali; -Cessazione il 31/12/2018 Dipendente esecutore amministrativo B1 a tempo pieno;	2019 n.1 cat B3 n.1 cat B1	€ 12.620,94 (CAT B3 – 20.652,45/36x22) € 19.536,92 (CAT B1 – tempo pieno) Totale budget 2018 € 32.157,86	Previsione <u>2019</u> n.1 Dip. Cat. C p.t 50% € 11.019,70; (22.039,41*50%) <u>2020</u> 1 Dip. Cat. C p.t. 88,89% (22.039,41*88,89%) € 19.590,83 Totale budget utilizzato in previsione € 30.610,53

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

3.1. GLI INDIRIZZI ALLA PROGRAMMAZIONE

Atteso che l'obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale consiste sia nell'attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza, sia nell'attuazione strategica di una programmazione di personale volta al contenimento della spesa, anche nel prossimo triennio.

Nel corso dell'anno 2018 è stata avviata una procedura di mobilità di un Istruttore tecnico cat. C a tempo pieno ed indeterminato, resosi vacante a seguito di mobilità presso altro ente. La mobilità è considerata neutra ai fini del turnover e pertanto non erode la capacità assunzionale destinata ai dipendenti esterni alla pubblica amministrazione.

Nel triennio 2019/2021, è autorizzata la sostituzione, previa valutazione dei responsabili di servizio e del segretario comunale, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data dell'adozione del presente provvedimento.

Per quanto espresso nel precedente paragrafo con riferimento alla normativa vigente e per quanto si può ragionevolmente prevedere, le risorse finanziarie disponibili nella presente programmazione ed assegnabili in sede di P.E.G. ai Responsabili dei servizi per l'anno in corso, renderanno difficilmente attuabile una ulteriore politica di potenziamento dell'organico per gli esercizi 2019/2021.

La spesa per il personale, non potrà comunque superare, annualmente e per ciascun anno, quella riferita alla spesa media del personale del triennio 2011-2013, ma dovrà tendere alla riduzione;

Le eventuali esigenze di personale, in particolare con riferimento alle sostituzioni, che si dovessero rilevare per la gestione dei servizi, saranno valutate e affrontate con procedure di mobilità sia interna, con l'eventuale messa in atto di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, sia interna che esterna o attraverso forme di collaborazione alternative.

In caso ulteriore necessità comprovata si procederà all'impiego di lavoro flessibile, per sopperire ad eventuali esigenze temporanee od eccezionali, previa verifica del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge n. 114/2014.

Al fine di consentire che la programmazione finanziaria delle spese di personale del Comune di Ferno oltre alla quota parte dell'Unione garantisca comunque il rispetto dei limiti imposti dalla legge, non sono prevedibili ulteriori ampliamenti della spesa di personale.

Per quanto riguarda la programmazione del Fondo incentivante negli esercizi 2019/2021, la quantificazione delle risorse tiene conto del limite dei fondi ricostituiti nel corso dell'anno 2017, nonché del rispetto del limite del fondo 2016.

Con delibera n. 16 del 31 gennaio 2018 la Giunta comunale ha approvato il Piano della Performance 2018/2020 – esercizio 2018.

3.2. PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con riferimento ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente, anche a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2019-2021 e che sarebbe possibile ricoprire è necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3.2.1. Reclutamento personale a tempo indeterminato

Premesso di aver adeguato la dotazione organica con i profili assunzionali richiesti, nel triennio 2019 si prevede l'assunzione a tempo indeterminato del seguente personale:

- di un Istruttore Amministrativo Cat. C, a tempo parziale 50%, per n.18 ore settimanali, in sostituzione dell'operatore ced cat. B3 presso il servizio socio culturale;
- un istruttore tecnico – geometra cat. C a tempo parziale 88.89% per n.32 ore settimanali, da destinare all'Ufficio Tecnico in sostituzione del dipendente trasferito al Servizio "Segreteria - Protocollo".

Con riferimento alle modalità di reclutamento si prevede di procedere, attuate le procedure di mobilità, tramite scorrimento di graduatorie concorsuali di altri Enti pubblici o alternativamente tramite l'avvio di procedura concorsuale.

- Sostituzione con procedura di mobilità di un Istruttore tecnico cat. C a tempo pieno ed indeterminato, resosi vacante a seguito di mobilità presso altro ente. La mobilità è considerata neutra ai fini del turnover e pertanto non erode la capacità assunzionale destinata ai dipendenti esterni alla pubblica amministrazione.

Nel budget della programmazione 2019/2021, sono comprese le figure sopra descritte.

Con riferimento alla convenzione di segreteria con altri Ente, la previsione nel triennio 2019/2021 prevede una maggiore presenza del Segretario pari ad un ulteriore 10% a carico del Comune di Ferno, per un totale di spesa a carico del 40%.

Con riferimento al salario accessorio è prevista la costituzione del Fondo nel limite normativo previsto del contenimento della spesa riferita al fondo anno 2016.

3.2.2. Reclutamento personale a tempo determinato

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, si rileva che il Comune di Ferno non ha sostenuto spese nel 2009 e negli esercizi 2007/2009 e seguenti per contratti a tempo determinato e che pertanto il limite attuale è pari a zero.

Non sono al momento previste nel triennio 2019/2021 assunzioni di personale a tempo determinato che potranno essere attivate – fermo restando l’assunzione dei relativi provvedimenti - nel caso del verificarsi di “... *comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...*”⁹, nel rispetto dell’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all’art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i., che dovranno essere inserite in modifica alla presente programmazione.

3.3. PREVISIONE DELLA SPESA DI PERSONALE

In allegato è la tabella di previsione di spesa relativa al personale proposta per il triennio 2019/2021. Tale proposta potrà essere successivamente modificata, tenendo conto comunque dei limiti di spesa e dei vincoli normativi, che devono tener conto pro quota della gestione del personale in Unione dei Comuni Lombarda di Lonate Pozzolo e di Ferno.

La compartecipazione all’Unione dei Comuni Lombarda di Lonate Pozzolo e di Ferno è così definita:

COMUNI DELL'UNIONE	ABITANTI	% pro quota
FERNO	6.850,00	36,76%
LONATE POZZOLO	11.786,00	63,24%
TOTALE	18.636,00	100,00%

Relativamente alla quota a carico del comune di Ferno, la Giunta con atto n. 156/2016, in sede di approvazione della programmazione del fabbisogno di personale 2017/2019, ha approvato il calcolo del limite di spesa del triennio 2011/2013 predisposto dal Servizio Economico Finanziario, prot.n.19195/2016, che tiene conto anche dei dati dell’Unione pro quota, con una spesa netta nella media del triennio, pari ad €1.346.597,33. Tenuto conto che il suddetto limite riportava nelle deduzioni dalla spesa lorda di personale per componenti escluse il totale delle categorie protette in servizio anziché la sola quota d’obbligo per l’ente, si rideterminano le componenti escluse del triennio di riferimento 2011/2013, al fine di rendere omogenei i dati, e come dettagliatamente indicato nell’allegata tabella che segue.

Il limite di spesa correttamente definito del triennio 2011/2013 si rileva pertanto di €. 1.365.804,77.

Di seguito i dati riassuntivi che rilevano il rispetto del vincolo di spesa per il Comune di Ferno, che comprende i dati dell’Unione dei Comuni di Lonate Pozzolo e di Ferno, comunicati in Giunta dell’Unione del 10/9/2018, nell’indirizzo alla programmazione del personale.

⁹ Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI).

2019/2021	UNIONE DEI COMUNI	36,76%	COMUNE DI FERNO	TOTALE
SPESA LORDA DI PERSONALE	1.173.146,19	431.248,54	1.300.686,16	
A DEDURRE:	179.370,41	65.936,56	303.887,45	
ARRETRATI CONTRATTUALI	179.370,41		181.584,73	
CATEGORIE PROTETTE	-		25.959,43	
ENTRATE CORRELATE			66.343,29	
			30.000,00	
SPESA NETTA	993.775,78	365.311,98	996.798,71	1.362.110,69
Limite 2011/2013				1.365.804,77
spesa oltre il limite				0
spesa nel limite				- 3.694,08
VERIFICA				OK

Con riferimento al possesso del requisito relativo al rapporto dipendenti/popolazione anno per la presente programmazione, come definito dal D.M. 10.04.2017, comprende il carico dei dipendenti dell'Unione dei comuni pro quota risulta essere di 1/159 relativamente alla fascia demografica, il comune di Ferno rispetta il parametro, come si evidenzia dalla tabella allegata al presente piano di programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021

Eventuali modifiche dell'attuale programmazione per entrambe gli enti, dovrà preventivamente essere comunicata e concordata, ai fini del rispetto del contenimento della spesa e dei parametri di rapporto abitanti dipendenti.

DATI FINANZIARI BPF 2019/2021				
Capitolo	descrizione	Stanz.2019	Stanz.2020	Stanz.2021
0102101 cap.10/4	Stipendi Segreteria	148.144,80	148.144,80	148.144,80
0102101 cap.20/4	Contributi Segreteria	35.810,51	35.810,51	35.810,51
0102101 cap.30/60	Contributi Segreteria fine rapp.	5.235,25	5.235,25	5.235,25
0102101 cap. 40/20	stipendi segreteria ANF	-	-	-
0102101 cap.90/55	Convenzione Segreteria	-	-	-
0102102 cap.20/536	Irap Segreteria	8.962,60	8.962,60	8.962,60
0103101 cap.10/4	Stipendi Ragioneria	102.396,62	102.396,62	102.396,62
0103101 cap.20/4	Stipendi Ragioneria -ANF	951,60	951,60	951,60
013101 cap. 20/4	Contributi Ragioneria	28.118,74	28.118,74	28.118,74
0103101 cap. 30/60	Contributi Ragioneria fine rapp.	3.396,67	3.396,67	3.396,67
01031100060161FPV	OO.RR ris. 2018	470,71	470,71	470,71
01031012 cap.40/460	Indennità rds ragioneria	12.911,34	12.911,34	12.911,34
0103110 0060160 FPV	Risultato 2018 rds ragioneria	1.936,69	1.936,69	1.936,69
0103102 cap. 10/909	Irap Ragioneria	9.833,71	9.833,71	9.833,71
01031100060162 FPV	IRAP ris. 2018	164,62	164,62	164,62
01041401 cap. 10/4	Stipendi Tributi	53.163,97	53.163,97	53.163,97
0104101 cap. 40/20	Stipendi Tributi - ANF	910,08	910,08	910,08
0104101 cap.20/4	Contributi Tributi	15.112,35	15.112,35	15.112,35
0104101 cap.30/60	Contributi Tributi fine rapp.	1.527,16	1.527,16	1.527,16
01041100060161 FPV	OO.RR ris. 2018	329,57	329,57	329,57
0104101 cap.40/461	indennità rds serv. Tributi	9.039,94	9.039,94	9.039,94
01041100060161 FPV	Risultato 2018 rds tributi	1.355,98	1.355,98	1.355,98
0104102 cap. 10/909	Irap Tributi	5.285,12	5.284,12	5.283,12
0141100060162 FPV	IRAP ris. 2018	115,26	116,26	117,26
0105101 cap.10/4	Stipendi beni demaniali	21.615,43	21.615,43	21.615,43
0105101 cap.20/4	Contributi beni deman.	6.054,95	6.054,95	6.054,95
0105101 cap.30/60	Contributi beni deman.fine. Rapp	620,57	620,57	620,57
0105102 cap.30/392	irap beni demaniali	1.835,36	1.835,36	1.835,36
0106101 cap. 10/4	stipendi uff. tecnico	87.771,42	87.771,42	87.771,42
0106101 cap.40/20	Stipendi u.t. - ANF	870,06	870,06	870,06
0106101 cap.20/4	contributi uff. tecnico	21.428,32	21.427,32	21.426,32
0106101 cap.30/60	contributi uff. tecnico fine.rapp.	2.987,29	2.988,29	2.989,29
0106102 cap. 20/536	irap uff.tecnico	7.493,96	7.493,96	7.493,96
0107101 cap. 10/4	stipendi demografici	73.186,51	73.186,51	73.186,51
0107101 cap.40/20	stipendi demografici ANF	200,46	200,46	200,46
0107101 cap.60/110	indennità rds demografici	9.039,94	9.039,94	9.039,94
01071100060160 FPV	Risultato 2018 rds demografici	1.355,98	1.355,98	1.355,98
01071100060161 FPV	OO.RR ris. 2018	329,57	329,57	329,57
01071100060162 FPV	IRAP ris. 2018	115,26	115,26	115,26

0107101 cap.20/4	contributi demografici	20.083,03	20.083,03	20.083,03
0107101 cap.30/60	contributi demografici fine rapp.	2.568,62	2.568,62	2.568,62
0107102 cap.10/909	irap demografici	7.023,48	7.023,48	7.023,48
01100109 cap.10/701	Convenzione s. 81/08	8.350,00	8.350,00	8.350,00
0110109cap. 10/702	Conv. Centrale unica di committ.	3.500,00	3.500,00	3.500,00
0110101 cap.19/0	fondo parte variabile	22.264,96	22.264,96	22.264,96
0110101 cap.20/600	fondo parte fissa	22.510,60	22.510,60	22.510,60
0110101 cap.21/1	fondo straordinari	8.547,53	8.547,53	8.547,53
0110101 cap.30/228	contributi su fondo	13.118,01	13.118,01	13.118,01
0110101 cap. 40/18	servizio mensa	10.800,00	10.800,00	10.800,00
0110102 cap.50/203	lrap su fondo	4.532,46	4.532,46	4.532,46
0502101 cap.10/4	stipendi cultura	23.388,43	23.388,43	23.388,43
0502101 cap. 40/20	stipendi cultura ANF	5.316,48	5.316,48	5.316,48
0502101 cap.20/4	contrib. Cultura	5.679,70	5.678,70	5.677,70
0502101 cap.30/60	contrib. Cultura fine rapp.	671,51	672,51	673,51
0502102 cap 10/909	irap cultura	1.986,32	1.986,32	1.986,32
0801101 cap.10/4	stipendi urbanistica	76.147,87	76.147,87	76.147,87
0801101 cap.40/20	stipendi urbanistica ANF	6.682,26	6.682,26	6.682,26
0801101 cap.20/4	contributi urbanistica	21.745,43	21.745,43	21.745,43
0801101 cap. 30/60	contributi urbanistica fine rapp.	2.653,90	2.653,90	2.653,90
0801101 cap.70/82	indennità rds uff. tecnico	12.911,34	12.911,34	12.911,34
08011100060160 fpv	Risultato 2018 rds u.t.	1.936,69	1.936,69	1.936,69
08011100060161 fpv	OO.RR ris. 2018	470,71	470,71	470,71
08011100060162 fpv	IRAP ris. 2018	164,62	164,62	164,62
0801102 cap. 10/909	irap urbanistica	7.604,86	7.604,86	7.604,86
0903101 cap.10/4	stipendi smalt. Rifiuti	19.704,92	19.704,92	19.704,92
0903101 cap.20/4	contributi smalt. Rifiuti	5.630,73	5.630,73	5.630,73
0903101 cap.30/60	contributi smalt. Rifiuti fine rapp.	977,70	977,70	977,70
0903102 cap. 30/392	irap smalt. Rifiuti	1.706,77	1.706,77	1.706,77
1201101 cap.10/4	stipendi asilo nido	101.791,09	101.791,09	101.791,09
1201101 cap.40/20	stipendi ANF asilo nido	1.576,50	1.576,50	1.576,50
1201101 cap.20/4	contributi asilo nido	25.131,89	25.131,89	25.131,89
1201101 cap.30/60	contributi asilo nido fine rapp.	2.964,23	2.964,23	2.964,23
1207101 cap.10/4	stipendi ass. sociale	76.239,04	76.239,04	76.239,04
1207101 cap.40/20	stipendi ass. sociale ANF	452,94	452,94	452,94
1207101 cap.20/4	contributi ass. sociale	21.309,25	21.309,25	21.309,25
1207101 cap.30/60	contributi ass. sociale fine rapp	2.656,23	2.656,23	2.656,23

Capitolo	descrizione	Stanz.2019	Stanz.2020	Stanz.2021
1207101 cap.50/5	prev. Compl-f.do perseo	250,00	250,00	250,00
1207101 cap.130/30	indennità rds cultura	9.999,99	9.999,99	9.999,99
12071100060160 fpv	Risultato 2018 rds	1.499,99	1.499,99	1.499,99
12071100060161 fpv	OO.RR ris. 2018	364,57	364,57	364,57
12071100060162 fpv	IRAP ris. 2018	127,50	127,50	127,50
1207102 cap.20/536	irap ass. sociale	7.364,89	7.364,89	7.364,89
1209101 cap.10/4	stipendi necrofori	21.197,05	21.197,05	21.197,05
1209101 cap.20/4	stipendi necrofori anf	1.129,98	1.129,98	1.129,98
1209101 cap. 20/4	contributi necrofori	5.937,35	5.936,35	5.935,35
1209101 cap.30/60	contributi necrofori fine rapp.	608,49	609,49	610,49
1209102 cap. 10/909	irap necrofori	1.799,71	1.799,71	1.799,71
0502101 cap.10/4	stipendi biblioteca	10.935,08	10.935,08	10.935,08
0502101 cap.20/4	contributi biblioteca	2.709,03	2.709,03	2.709,03
0502101 cap.30/60	contributi biblioteca fine rapp.	542,65	542,65	542,65
0502102 cap.10/909	irap biblioteca	947,41	947,41	947,41
	piani razionizzaione	4.394,00	-	-
		1.300.686,16	1.296.292,16	1.296.292,16

2019/2021	UNIONE DEI COMUNI	36,76%	COMUNE DI FERNO	TOTALE
SPESA LORDA DI PERSONALE	1.173.146,19	431.248,54	1.300.686,16	
A DEDURRE:	179.370,41	65.936,56	303.887,45	
ARRETRATI CONTRATTUALI	179.370,41		181.584,73	
CATEGORIE PROTETTE	-		25.959,43	
ENTRATE CORRELATE			66.343,29	
			30.000,00	
SPESA NETTA	993.775,78	365.311,98	996.798,71	1.362.110,69
Limite 2011/2013				1.365.804,77
spesa oltre il limite				0
spesa nel limite				- 3.694,08
VERIFICA				OK

DEFINIZIONE LIMITE DI SPESA 2011/2013 CON IMPORTI A DEDURRE DELLE SPESE PER CATEGORIE PROTETTE CORRETTO					
2011/2013		unione quota a carico stima 37%	Comune di Ferno	totale	
SPESA LORDA DI PERSONALE		489.944,13	1.194.972,64	1.684.916,77	
A DEDURRE:		70.571,19	248.540,81	319.112,01	
ARRETRATI CONTRATTUALI		54.818,51	135.413,01	190.231,52	
CATEGORIE PROTETTE		15.142,67	25.634,54	40.777,21	
DIRITTI ROGITO		610,01	3.883,35	4.493,36	
ENTRATE CORRELATE + ALTRE		-	83.609,91	83.609,91	
SPESA NETTA				1.365.804,76	
COMPONENTI ECLUSE DAL LIMITE		spesa lorda	489.944,13	1.194.972,64	1.684.916,77
arretrati contrattuali			53.770,13	126.785,17	
			53.584,16	139.121,51	
			57.101,24	140.332,35	
			164.455,53	406.239,03	
			54.818,51	135.413,01	190.231,52
categorie protette			11.728,21	25.228,36	
			16.606,44	25.593,56	
			17.093,37	26.081,70	
			45.428,02	76.903,62	
			15.142,67	25.634,54	40.777,21
diritti di rogito			984,83	5.512,31	
			255,46	4.678,17	
			589,74	1.459,57	
			1.830,03	11.650,05	
			610,01	3.883,35	4.493,36
altre: lettera k; spese rimborsate da terzi, entrate correlate				250.829,74	
				83.609,91	83.609,91
totale componenti escluse 2011/2013			70.571,19	248.540,81	319.112,01
spesa netta			419.372,94	946.431,83	1.365.804,76