



COMUNE DI AZZANO MELLA

PROVINCIA DI BRESCIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2019-2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'anno **DUEMILADICIANNOVE**, addì **SETTE** del mese di **FEBBRAIO** (07/02/2019) alle ore diciotto e trenta (18.30), nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1	Angela Pizzamiglio	Sindaco	Presente
2	Matteo Ferrari	Vicesindaco	Presente
3	Cinzia Turra	Assessore	Presente
			-
Totale presenti			3
Totale assenti			0

Assiste il Segretario **dott.ssa Francesca Travaglino**, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza la signora **Angela Pizzamiglio** nella sua qualità di Sindaco pro tempore, e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2019-2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO l'art. 119 della Costituzione della Repubblica, il quale prevede che "i Comuni...hanno autonomia finanziaria di entrata e di spesa, nel rispetto dell'equilibrio dei relativi bilanci, e concorrono ad assicurare l'osservanza dei vincoli economici e finanziari derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea";

PREMESSO che:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai suddetti principi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165 costituisce il principale riferimento normativo nella materia, dettando disposizioni in merito alle finalità da perseguire con la programmazione;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- a sua volta, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 24/06/2014, n. 90, come convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO inoltre che per gli enti locali la materia è disciplinata anche dal c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.lgs. 267/2000) che dispone:

- che "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari" (art. 89 comma 5);
- che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze" (art. 91 commi 1 e 2);

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173;

CONSIDERATO che, in tale ambito, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 –spesa media triennio 2011/2013, che per il Comune di Azzano Mella ammonta ad €. 336.931,97

ACCERTATO CHE:

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata),
- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

RILEVATO che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RICHIAMATA la deliberazione G.C. n. 22 in data 11.04.2018 avente ad oggetto: "Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2018-2020. Conferma dotazione organica", nella quale veniva confermata la dotazione organica di questo Ente nella consistenza complessiva di n. 10 posti a tempo pieno;

DATO ATTO che la suddetta deliberazione è stata approvata dalla Commissione per la finanza e la stabilità degli enti locali con decisione n. 63 del 17.07.2018 e che le prescrizioni contenute del Decreto Ministeriale n. 94457 del 04.09.2018 di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato dispongono il divieto di variazione in aumento della dotazione organica rideterminata per il periodo di cinque anni a decorrere dal 01.01.2018;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;

DATO ATTO che, anche a seguito di analisi della situazione alla data odierna, permane tale situazione di insussistenza di eccedenze e di personale in soprannumero, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

RITENUTO altresì di non prevedere assunzioni per il prossimo triennio;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

DATO ATTO che con deliberazione n. 25 del 19/11/2018 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021 e che in tale delibera si precisava che il DUP approvato comprendeva, altresì, la programmazione dell'Ente in materia di fabbisogno personale e facendo riferimento ai documenti di programmazione 2018-2020, con riserva di aggiornarli in fase di predisposizione dello schema di nota di aggiornamento al DUP che dovrà essere presentata al Consiglio comunale unitamente allo schema di bilancio di previsione 2019-2021;

VERIFICATA la competenza della Giunta Comunale all'assunzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (come confermato da Consiglio di Stato, Sez. V, Sentenza del 2 marzo 2010, n. 1208);

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni";

Visti:

- il Testo unico degli enti locali;
- il vigente Statuto comunale;
- gli allegati pareri espressi ai sensi dell'art. 49 - comma 1 - del T.U.EE.LL.;

Con voti palesi, unanimi e favorevoli,

DELIBERA

- 1) DI CONFERMARE le risultanze approvate con Delibera della Giunta Comunale n. 22 del 11/04/2018 con la quale è stata acclarata l'insussistenza di eccedenze e personale in soprannumero per l'anno 2018, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

- 2) DI APPROVARE l'allegato Piano triennale 2019/2021 del fabbisogno di personale e la consistenza dei dipendenti in servizio con la dotazione organica/organigramma. dando atto che non sono programmate assunzioni per il prossimo triennio per le motivazioni esposte in premessa.
- 3) DI DARE ATTO che la presente programmazione integra ed aggiorna le previsioni del DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2019-2021 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 25 del 19/11/2018 e che tale integrazione sarà sottoposta all'approvazione consiliare in fase di approvazione della nota di aggiornamento al DUP che dovrà essere presentata al Consiglio comunale unitamente allo schema di bilancio di previsione 2019-2021.
- 4) DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
- 5) DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
- 6) DI DISPORRE che copia della presente deliberazione sia trasmessa:
 - alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali, a titolo di d'informazione preventiva.
 - all'organo di revisione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 448/2001, richiamato in premessa.
 - al dipartimento per la Funzione Pubblica.
- 7) DI darne comunicazione ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U.EE.LL.;
- 8) DI dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – quarto comma del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza, con successiva e separata unanime votazione favorevole e palese.

PARERI DI REGOLARITÀ TECNICA E CONTABILE

La sottoscritta Francesca Travaglino, responsabile dell'Area Affari Generali, visto l'art. 49, comma 1, del Testo Unico degli Enti Locali, Decreto Legislativo 267/2000, esprime parere FAVOREVOLE relativamente alla regolarità TECNICA della deliberazione in oggetto.

Azzano Mella, 7 febbraio 2019

Il responsabile dell'Area Affari Generali
f.to Dott.ssa Francesca Travaglino

La sottoscritta Laura Corsini, responsabile dell'Area Economico Finanziaria, visto l'art. 49, comma 1, del Testo Unico degli Enti Locali, decreto Legislativo 267/2000, esprime parere favorevole relativamente alla regolarità CONTABILE della deliberazione in oggetto.

Azzano Mella, 7 febbraio 2019

Il responsabile dell'Area Economico Finanziaria
f.to Laura Corsini

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
f.to Avv. Angela Pizzamiglio

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Francesca Travaglino

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La suestesa deliberazione:

- Ai sensi dell'art. 32 della Legge del 18.06.2009 n.69, viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire da oggi
- È stata comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267

Azzano Mella, 19.02.2019

f.to Il funzionario incaricato

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diverrà **ESECUTIVA** ai sensi dell'art. 134 comma III del T.U.E.L. decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Visti gli atti d'ufficio, si attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Azzano Mella,

Il Segretario Comunale

COMUNE DI AZZANO MELLA

PIANO TRIENNALE 2019/2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1) QUADRO NORMATIVO

1.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai suddetti principi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

Il principale riferimento normativo nella materia è l'art. 6 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 11 del D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80, dall'art. 35 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dall'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che dispone fra l'altro quanto segue:

- 1) le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le seguenti finalità:
 - a. accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
 - b. razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
 - c. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- 2) gli obiettivi di cui al punto precedente sono perseguiti adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- 3) 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 (al momento non ancora emanate);
- 4) qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 (eccedenze di personale e mobilità collettiva). 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 (assunzioni obbligatorie). 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;
- 5) 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 (al momento non ancora emanate), nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- 6) il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina degli ordinamenti delle pubbliche amministrazioni. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- 7) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

L'art. 33 dello stesso D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 50, comma 1, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, sostituito dall'art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183, dispone fra l'altro che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale dell'eventuale esistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

A sua volta, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 24/06/2014, n. 90, come convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.

1.2 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI

Per gli enti locali la materia è disciplinata anche dal c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.lgs. 267/2000) che dispone:

- che “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari” (art. 89 comma 5);
- che “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze” (art. 91 commi 1 e 2).

1.3 LE NUOVE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Con il Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173 in applicazione dell'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017.

Le linee guida citate dispongono che il piano triennale dei fabbisogni:

- sia coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- debba svilupparsi in prospettiva triennale e sia adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- sia orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Le stesse dispongono che, per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

2 LA VERIFICA DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

2.1 INESISTENZA DI CAUSE CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONE

Ai fini della predisposizione del programma triennale del fabbisogno, occorre preliminarmente verificare se, con riferimento al triennio 2019-2021, l'ente incorra in qualche causa che, ai sensi della vigente normativa, comportano il divieto di assunzione di personale.

L'analisi delle casistiche contemplate nei provvedimenti che riguardano tale materia porta ai seguenti esiti:

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI AZZANO MELLA
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. 2 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituiti dall'art. 4, comma 1, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Con il presente provvedimento si provvede all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021. Il piano 2018-2020 è stato approvato con delibera G.C. n. 22/2018 recepita nel D.U.P. approvato con delibera C.C. n. 25/2018
Eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 3 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.lgs. 25 maggio 2017, n.	Nel presente provvedimento è indicata la consistenza della dotazione organica ed è verificata la necessità di una sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in applicazione delle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto

	75).	dall'art. 4, comma 3 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
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, comma 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183).	Con la presente delibera si verifica l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà.
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2017	In caso di mancato conseguimento del saldo, è disposto 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 2018) (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015).	Il Comune ha conseguito un saldo positivo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2017, come risulta dal rendiconto approvato con delibera C.C. n. 7 del 26/04/2018. In sede di approvazione del rendiconto 2018, si procederà alla verifica della circostanza che il comune abbia conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali anche nel 2018. Analogamente si provvederà per gli anni successivi.
Invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali	Divieto per gli enti che non provvedono all'invio di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. Divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione.	Il Comune ha provveduto all'invio entro il 31 marzo 2018 della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2017). Analoga verifica sarà effettuata nel 2019 e 2020 per il rispetto del termine per l'invio della certificazione.

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI AZZANO MELLA
Adozione 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. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 come richiamato dall'art. 48 comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.	Con propria deliberazione n. 5 del 07/02/2019 è stato approvato il piano di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006 (piano azioni positive).
Adozione di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"	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" (quinto comma dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009).	Con deliberazione della Giunta comunale n. 57 del 22/11/2018, si è approvato il Piano degli obiettivi (PDO) per l'anno 2018.
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di	Il Comune ha rispettato e rispetta nel presente documento programmatico l'obbligo di contenimento della spesa di personale con

	servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. (art. 1, comma 557 e 557 -ter, della L.296/2006)	riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.
--	---	---

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI AZZANO MELLA
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	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). (art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 24/06/2016, n. 113, come convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160)	Il Comune ha provveduto ad approvare in via definitiva il Bilancio stabilmente riequilibrato 2018-2020 con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 26/09/2018, il rendiconto 2017 con deliberazione C.C. n. 7 del 26/04/2018 e il Bilancio consolidato con delibera C.C. n. 26 del 29/11/2018, ed a trasmettere i suddetti documenti alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche. Analoghe verifiche saranno effettuate per i prossimi anni.
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, della L. 11/12/2016, n. 232)	L'ente effettuerà, nei tempi e modi stabiliti, le richieste comunicazioni.
Mancata certificazione di un credito	Divieto di assunzione di personale per la durata dell'inadempimento (art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008).	L'ente non ha violato le disposizioni in relazione al mancato rispetto dell'obbligo di certificare, su istanza del creditore, le somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Gli enti in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto devono sottoporre le assunzioni di personale al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno, (art. 243, comma 1, del D.lgs. 267/2000).	La Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali con decisione n. 63 del 17.07.2018 ha approvato la dotazione organica di cui alla delibera di G.C. n. 22 del 11.04.2018

Il Comune di Azzano Mella, è soggetto all'ottemperanza delle prescrizioni in materia assunzionale di cui al Decreto Ministeriale di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato n. 94457 del 04.09.2018.

2.2 IL CONTENIMENTO GENERALE DELLA SPESA DI PERSONALE

Come avanti richiamato, l'art. 1, commi 557 e 557 quater, della Legge 296/06 "finanziaria 2007" (nel testo ad oggi vigente) prevede che "gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione della spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali" e che, "a decorrere dall'anno 2014 gli 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".

Si rileva che il calcolo delle spese di personale è effettuato tenendo in considerazione (quando esistenti) le seguenti componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto anche conto degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13:

- 1) retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- 2) 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;
- 3) oneri per il nucleo familiare;
- 4) oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- 5) Irap;
- 6) spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel (uffici di supporto agli organi di direzione politica);
- 7) spesa per il segretario comunale (incluso per questo ente nelle voci indicate al punto 2) ed eventuali compensi corrisposti dal Comune richiedente il servizio c.d. "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito;
- 8) eventuali spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione (lavoro interinale) o altre forme di rapporto di lavoro flessibile (quali i vouchers INPS);
- 9) eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- 10) eventuali compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel (incarichi a contratto);
- 11) eventuali spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- 12) eventuali 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);
- 13) eventuali 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;
- 14) eventuali oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- 15) eventuali somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;

Il calcolo delle spese di personale è effettuato escludendo (quando esistenti) le seguenti componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto conto degli indirizzi contenuti della delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13 e di quelli sotto indicati:

- 1) oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- 2) spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- 3) incentivi per la progettazione;
- 4) incentivi per il recupero ICI;
- 5) diritti di rogito;
- 6) spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- 7) eventuali 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);
- 8) eventuale spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- 9) eventuali spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- 10) eventuali spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- 11) eventuali 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.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI AZZANO MELLA

Come sotto indicato, il Comune ha rispettato nel 2017 (e negli anni precedenti) il vincolo della spesa media 2011-2013; i dati di bilancio 2018-2020 e quelle dello schema di bilancio 2019-2021 (nonché le previsioni del presente piano) sono compatibili con il rispetto del limite anche per gli anni 2019, 2020 e 2021; l'ente può pertanto effettuare assunzioni, nel rispetto delle limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente, e in particolare della necessità di ridurre la spesa rispetto alla citata media 2011-2013.

Descrizione	media 2011/2013	previsione 2019	previsione 2020	previsione 2021
Macroaggregato 1: Redditi da lavoro dipendente (Stipendi e oneri e fpv)	€ 330.845,52	€ 286.439,77	€ 286.480,00	€ 286.480,00
Macroaggregato 2: Imposte e tasse a carico dell'ente (irap e fpv)	€ 19.402,89	€ 19.000,00	€ 19.000,00	€ 19.000,00
Macroaggregato 3:	€ 3.000,00			
Totale spese del personale	€ 353.248,41	€ 305.439,77	€ 305.480,00	€ 305.480,00
Componenti escluse				
Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsate)	€ 6.211,10	€ 16.280,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Rimborso missioni	€ 3.282,03	€ -	€ -	€ -
Rinnovi contrattuali	€ 1.906,32	€ -	€ -	€ -
Diritti di rogito spettanti al segretario	€ 4.916,99	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00
Totale componenti escluse	€ 16.316,44	€ 20.780,00	€ 6.500,00	€ 6.500,00
Spesa di personale netta	€ 336.931,97	€ 284.659,77	€ 298.980,00	€ 298.980,00

2.3 LA POSSIBILITÀ DI SOSTITUIRE IL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (C.D. TURNOVER)

Per quanto riguarda il presente piano 2019-2021 vige l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

2.4 I RESTI ASSUNZIONALI

L'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, prevede 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015).

La Deliberazione n. 25/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei conti ha stabilito i seguenti principi:

“a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”.

Questo Comune non dispone di resti assunzionali.

2.5 LE PROCEDURE DI MOBILITA' E LA C.D. NEUTRALITA' FINANZIARIA

Il vigente ordinamento prevede diverse procedure di mobilità:

2.5.1 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER IL PERSONALE IN DISPONIBILITÀ

Ai sensi dell'articolo 34-bis del D.lgs. 165/2001, prima di procedere con i concorsi, le amministrazioni sono tenute a comunicare ai soggetti ai servizi per il lavoro (in Lombardia presso l'ufficio regionale competente) e il Dipartimento della Funzione Pubblica, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. La mancata comunicazione, comporta la nullità dell'assunzione eventualmente effettuata.

2.5.2 MOBILITÀ “VOLONTARIA” PROPEDEUTICA AI CONCORSI

Ai sensi dell'articolo 30, comma 1 e comma 2-bis, del D.lgs 165/2001:

“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.”

Tale facoltà (che richiede l'assenso delle tre parti interessate: dipendente, amministrazione di provenienza e amministrazione di destinazione) diviene un obbligo ai sensi del comma 2 bis, che dispone:

“Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che

facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”.

2.5.3 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER RIORGANIZZAZIONE DEGLI ENTI

Tale tipologia è disciplinata dall'articolo 30, comma 2, del D.lgs 165/2001:

“Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede”.

Questo tipo di mobilità è da connettere direttamente alle esigenze di programmazione e non è finalizzata all'acquisizione di personale, quanto piuttosto alla razionalizzazione della distribuzione del personale in una stessa amministrazione o tra più amministrazioni.

2.5.4. LA NEUTRALITA' FINANZIARIA DELLA MOBILITA'

Il principio della c.d. “neutralità finanziaria” dei trasferimenti per mobilità, elaborato dalla giurisprudenza contabile, (in particolare, con la pronuncia n.59/CONTR/2010, delle Sezioni riunite in sede di controllo) prevede che, la mobilità, se effettuata tra enti soggetti a restrizioni delle assunzioni, è considerata finanziariamente “neutra” e non consuma le risorse per le assunzioni. D'altra parte, in maniera speculare, ai sensi dell'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012 “le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), 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”.

In forza di tale principio le assunzioni che derivino da mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un'unità di personale tra due distinti enti e la suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente (così come, al contrario, se il Comune autorizza la mobilità di un proprio dipendente verso un ente soggetto anch'esso a limiti assunzionali, non potrà conteggiare la cessione per mobilità quale risparmio di spesa o contingente di cessazioni, utile per procedere ad assunzioni dall'esterno, ferma restando la possibilità di coprire la sopravvenuta vacanza organica con mobilità in entrata da altra p.a. soggetta a limitazioni alle assunzioni);

2.6 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (FLESSIBILI)

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 modificato dalla legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, dall'art. 4, comma 102, lett. a) e b), L. 12 novembre 2011, n. 183, dall'art. 4-ter, comma 12, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 aprile 2012, n. 44, dall'art. 9, comma 12, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dall'art. 9, comma 8, D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124, dall'art. 6, comma 3, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 e, successivamente, dagli artt. 3, comma 9, lett. b), e 11, comma 4-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, dall'art. 16, comma 1-quater del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 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 (mentre per gli enti non in regola la limitazione è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009).

Non si calcola nel tetto della spesa del personale flessibile quella connessa alle assunzioni disciplinate dall'articolo 110, comma 1, del D.lgs 267/2000.

Il Comune di Azzano Mella, pur essendo in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale come indicato al punto 2.2., non può procedere ad assunzioni a tempo determinato in quanto la spesa sostenuta nel 2009 è stato pari a 0.

3 LE PREVISIONI DEL PIANO

3.1 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **€ 336.931,97** (media spesa per il personale triennio 2011-2013); la consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 1/1/2019 (secondo i dati attualmente disponibili e con applicazione dei criteri previsti ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006 e degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13) è pari a **€ 284.659,77**.

Pertanto i margini assunzionali riferiti al 2019, per quanto concerne la spesa complessiva del personale, ammontano complessivamente a **€ 52.272,20**.

Per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e delle stringenti esigenze di bilancio non si prevedono assunzioni né di personale a tempo indeterminato né di personale a tempo determinato.

N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018 DISTINTI PER AREE E CATEGORIE PROFESSIONALI

AREA	CATEGORIA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
AMMINISTRATIVA	D	1	0
	C	2	0
	TOTALE	3	0
FINANZIARIA	C	1	1
	TOTALE	1	1
TECNICA	D	1	0
	C	1	0
	TOTALE	2	0

RIEPILOGO GENERALE

CATEGORIA	N. DIPENDENTI A TEMPO PIENO	N. DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	POSTI COPERTI AL 1/12/2018
D	2	0	2
C	4	1	5
TOTALE	6	1	7

AREA AMMINISTRATIVA

CATEGORIA E POSIZIONE GIURIDICA		RESPONSABILE DI AREA	
		Ufficio servizi demografici	
C3	1	1. istruttore direttivo amministrativo	
		Ufficio segreteria	
D1	2	2. istruttore direttivo	
		Ufficio vigilanza	
C5	3	3. istruttore	

AREA FINANZIARIA

CATEGORIA E POSIZIONE GIURIDICA		RESPONSABILE DI AREA	
		1. istruttore amministrativo contabile part-time 24 ore	Posizione organizzativa
C5	4		Ufficio tributi/commercio/protocollo
		2. istruttore amministrativo	
C1	5		

AREA TECNICA

CATEGORIA E POSIZIONE GIURIDICA		RESPONSABILE DI AREA	
		1. istruttore direttivo tecnico	Posizione organizzativa
D3	6		Ufficio manutenzione
		2. istruttore tecnico	
C4	7		