DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COMUNE DI BAGNATICA

PROVINCIA DI BERGAMO

O R I G I N A L E

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.	*Nr. Progr.* **6** *Data* **28/01/2019** *Seduta Nr.* **3**

Cod. Ente: ***016018***

L'anno DUEMILADICIANNOVE questo giorno VENTOTTO del mese di GENNAIO alle ore 19:30 convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	***Carica***	***Presente***
MAGLI PRIMO	PRESIDENTE	S
SCARPELLINI ROBERTO	ASSESSORE	S
VAVASSORI ROBERTO	ASSESSORE	S
CARMINATI VALENTINA	ASSESSORE	N
LATINI GIORGIA	ASSESSORE	S
TOTALE Presenti **4**	*TOTALE Assenti* **1**	

Assenti Giustificati i signori:
CARMINATI VALENTINA

Assenti Non Giustificati i signori:
Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, D.SSA CRISCUOLI MARIA GRAZIA.

In qualità di SINDACO, il DOTT. MAGLI PRIMO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 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, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999 (per i soli enti con più di n. 15 dipendenti), finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 763.540,27;

Visto 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione dell'eventuale personale in esubero;

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. così come certificato nella ricognizione effettuata dai tre responsabili di settore, che si allegano al presente atto;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili di settore, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, posti anch'essi all'attenzione e approvazione della Giunta Comunale, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Preso atto che, in conformità alle Linee Guida sopra indicate - che forniscono, come espressamente citato (§ 1 Premessa) una metodologia di solo orientamento per le amministrazioni, restando salva l'operatività degli enti territoriali nell'ambito della propria autonomia organizzativa – il suddetto Piano e relativo margine di spesa potenziale indicato, di valore triennale, tiene conto della espandibilità della spesa, in relazione alle diverse eventualità di spesa legata ai part time, alla cessazione presumibilmente prevista già nel 2021 di un dipendente ed alle altre leve di riduzione della spesa consentite dalle norme vigenti;

Visto 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;

Considerato che nell'anno 2018 si sono verificate n. 1 (una) cessazione di personale dipendente *(L. M. cat. C3 Istruttore amministrativo ai servizi demografici)*. Non si prevede intervengano cessazioni nel 2019 e 2020;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale 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);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018, pari ad € 7.460,63;

Vista l'allegata relazione del Responsabile del settore A. G. e Finanziari, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, dalla quale si desume che i margini assunzionali riferiti agli anni 2019-2021 ammontano complessivamente a € 28.535,96;

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, alla sostituzione dell'unità di personale cessato al servizio demografico. Ciò comporterà una spesa di personale complessiva nel 2019 pari ad € 735.237,19 e successivamente nel 2020/21 di € 739.501,47. Importi entrambi inferiori al limite di riferimento sopra richiamato per la triennalità 2011/2013;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

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 solo "pareggio di bilancio");

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

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;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Vista la consistenza del personale e il relativo organigramma al 31/12/2018 e la previsione di sviluppo per il triennio 2019/2021 come rappresentati nell'allegata relazione sul "piano triennale dei fabbisogni di personale" nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna, compreso il riconoscimento delle attuali posizioni organizzative;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 68 del 06/04/1998 e s.m.i.;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 28/01/2019 prot. n. 710;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

1) di considerare le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, come segue:
   a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 763.540,27;
   b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
   c) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:
      - l'assunzione a tempo indeterminato di *n. 1 unità di personale cat. C Istruttore amministrativo da assegnare ai servizi demografici, con decorrenza possibilmente a far data dal 01/3/2019,* da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
        - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;

- concorso pubblico (*o altra procedura selettiva*), ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici.

d) la conseguente consistenza dei dipendenti in servizio per il triennio 2019/2021, comporta una spesa pari a € 735.237,19 per l'annualità 2019 e di € 739.501,47 per le annualità 2020 e 2021;

3) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

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 dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del Dlgs. 267/2000 e s. m. ei i. considerata l'urgenza di dare corso ai procedimenti assunzionali ed a quelli di redazione del bilancio;

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DOTT. MAGLI PRIMO

Il Segretario Comunale
D.SSA CRISCUOLI MARIA GRAZIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

COMUNE DI BAGNATICA

PROVINCIA DI BERGAMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Delibera **6** Del **28/01/2019**

Servizio:

OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL D.LGS 267 DEL 18/08/2000 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO AMM.VO	L'atto è stato istruito da: Data 22/01/2019 **IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: **FAVOREVOLE** Data 28/01/2019 **IL RESPONSABILE DI SETTORE** CROTTI EUGENIO
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere: **FAVOREVOLE** Data 28/01/2019 **IL RESPONSABILE FINANZIARIO** CROTTI EUGENIO

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Settore Affari Generali e Finanziari

Prot. int. n. 586

Alla c. a.
Sindaco
Segretario Comunale

Oggetto: Ricognizione per l'anno 2019 del personale del settore ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, cd legge di stabilità.

Premesso che il Settore A. G. e Finanziari, a seguito della delibera di Giunta Comunale n. 01 del 13/01/2012 ad oggetto: "adeguamento della struttura organizzativa del comune con la ridefinizione dei servizi e uffici assegnati ai settori", dispone alla data odierna delle seguenti risorse umane:

- n. 1 Responsabile settore cat. D3g (D4 economico)
- n. 1 Istruttore direttivo cat. D1
- n. 1 Istruttore cat. C5
- n. 1 Istruttore cat. C2.

Per la ricognizione di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali a cui il settore è preposto si è proceduto in base all'esperienza maturata negli anni e tenendo conto del confronto con i parametri di entità locali di analoga dimensione, a una attenta analisi dei fabbisogni di figure professionali necessarie per adempiervi esaurientemente.

Tutto ciò sopra premesso, si certifica che non vi sono dipendenti in soprannumero o in eccedenza presso il settore Affari Generali e Finanziari.

Bagnatica, 18/01/2019

Il Responsabile Settore A. G. e F.
Eugenio Crotti
(firmato digitalmente)

Piazza Libertà 1 - 24060 Bagnatica (BG)
Tel. 035/689555 –51 - 54
Fax 035/689553

Comune di Bagnatica
Provincia di Bergamo
Settore Servizi alla Persona
P.za Libertà – Medaglia d'Oro Padre Brevi
24060 – Bagnatica (BG) – Italy – UE

Prot. 551/2019

Alla c. a. di:
Sindaco
Segretario Comunale

Oggetto: Ricognizione annuale del personale del settore ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, cd. Legge di stabilità.

Il Settore Servizi alla Persona dispone per la gestione delle funzioni in materia di anagrafe, stato civile, elettorale, protocollo, albo pretorio, leva, statistica, biblioteca, istruzione, servizi culturali, servizi sociali, sport e tempo libero, delle seguenti risorse umane (oltre al sottoscritto in qualità di responsabile 36 ore):

UFFICIO ANAGRAFE, STATO CIVILE, ELETTORALE E PROTOCOLLO

N. 2 dipendenti di ruolo part-time (Stefania BANI ufficiale d'anagrafe e stato civile 22 ore – Daniela MARCHESI ufficiale d'anagrafe e stato civile 23 ore).

In data 02.01.2018 è cessato, per dimissioni volontarie, l'unico dipendente di ruolo a tempo pieno assegnato al settore (Monica LENTINI cat. C ufficiale d'anagrafe e stato civile 36 ore).

Negli ultimi anni l'ufficio ha registrato, a fronte di un processo di riorganizzazione interna e della cessazione di cui al punto precedente, una forte riduzione dell'organico. Si è passati infatti dall'impiego di n. 2 tempi pieni e n. 1 part-time a 20 ore di ruolo, all'impiego di n. 2 part-time a 22 e 23 ore di ruolo.

Tale situazione di criticità è stata nel tempo solo parzialmente e saltuariamente tamponata con il ricorso ad assunzioni a tempo parziale e determinato.

Nel mese di marzo 2019 si dovrebbe pervenire alla soluzione delle carenze descritte con l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo, categoria C – posizione economica 1, per scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per soli esami esperito dalla Provincia di Bergamo in virtù della *"Convenzione per la delega dell'esercizio della funzione di organizzazione dei concorsi e delle procedure selettive del personale dei Comuni associati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 88 della Legge n. 56/2014"*, sottoscritta anche dal Comune di Bagnatica (BG) in esecuzione della deliberazione del Consiglio comunale n. 23 del 31.07.2017. Tale graduatoria è disponibile presso il Comune associato di Valgoglio (BG), è stata approvata dall'Amministrazione Provinciale di Bergamo con determinazione n. 376/2018, e il primo posto utile al quale poter attingere, nonché ultimo degli idonei, è il sesto, occupato dal Sig. Alessandro Sana. La procedura di assunzione è in corso di perfezionamento.

UFFICIO SERVIZI SOCIALI, ISTRUZIONE, CULTURA, SPORT

N. 2 dipendenti di ruolo part-time (CORTINOVIS cat. D amministrativo 22 ore – MENCHELLA cat. D assistente sociale 18 ore).

Negli anni passati l'ufficio ha registrato, a fronte di un processo di riorganizzazione interna, una riduzione dell'organico. Si è passati infatti dall'impiego di n. 1 tempo pieno e n. 1 part-time a 18 ore, all'impiego di n. 2 part-time a 22 ore e 18 ore.

Per la misurazione e la valutazione del fabbisogno di figure professionali necessarie ad adempiere adeguatamente allo svolgimento dei compiti istituzionali a cui il settore è preposto si è fatto riferimento tanto all'analisi del dato storico e ai contenuti delle precedenti relazioni (medesimo oggetto), quanto alla verifica e al monitoraggio periodico delle esigenze di servizio e delle prestazioni individuali, nonché al confronto con i medesimi parametri di enti locali di dimensioni e complessità simili alla nostra.

Tutto ciò sopra premesso, si certifica che non vi sono dipendenti in soprannumero o in eccedenza presso il Settore Servizi alla Persona comunale, e che anzi si provvederà ad un potenziamento dell'organico di ruolo nel breve periodo.

Bagnatica, 22/01/2019

Il Responsabile di Settore
Dr. Sergio Massimiliano Staffiere

COMUNE di BAGNATICA (BERGAMO)

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Settore Gestione del Territorio

Servizio I Edilizia Privata - Servizio II Lavori Pubblici e Manutenzioni

Alla c.a.
Sindaco
Segretario Comunale

Oggetto : Ricognizione annuale del personale del settore ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. N.165/2001 come modificato dall'art. 16 della L.n. 183/2011, cd legge di stabilità. Annualità 2019.

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 01 del 13.01.2012 avente ad oggetto "adeguamento della struttura organizzativa del comune con la ridefinizione dei servizi e uffici assegnati ai settore", la quale dispone per la gestione del Settore Territorio composto dai seguenti servizi e uffici: urbanistica, edilizia privata, manutenzioni, lavori pubblici e ambiente l'assegnazione di numero 6 unità di personale in servizio a tempo indeterminato, per complessive 5,50 unità rapportate al tempo pieno.

Preso atto che ad oggi il Settore Gestione Territorio dispone delle seguenti risorse umane :

- Responsabile settore Cat. D4 a tempo pieno;
- N. 1 istruttore tecnico Cat. C3 a tempo pieno;
- N. 1 istruttore tecnico Cat. C3 a part-time (equivalente a 0,50 unità a tempo pieno);
- N. 2 operatori Cat. B4 a tempo pieno.

Per la misurazione e la valutazione del fabbisogno di figure professionali necessarie ad adempiere adeguatamente allo svolgimento dei compiti istituzionali a cui il settore Gestione del Territorio è preposto si è considerato sia il dato storico e sia la verifica periodica delle esigenze di servizio.
Da tale analisi si rileva che la dotazione degli uffici risulta sufficiente per il personale tecnico presente, mentre rimane da adeguare la struttura dell'ufficio relativa alla parte amministrativa, completamente assente.
Si rileva pertanto la mancanza di una figura professionale amministrativa ed a tal scopo si chiede l'inserimento di una figura C – istruttore amministrativo - all'interno della struttura composta esclusivamente da profili tecnici.
Nell'anno 2017 un operatore ha cessato il servizio per ragioni pensionistiche e tale figura non è ancora stata reintegrata ed è tuttora vacante e pertanto la squadra degli operatori risulta diminuita di n. 1 unità.

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Settore Gestione del Territorio

Servizio I Edilizia Privata - Servizio II Lavori Pubblici e Manutenzioni

Tutto ciò sopra premesso, si certifica che non vi sono dipendenti in soprannumero o in eccedenza presso il Settore Gestione del Territorio.

Bagnatica, 22.02.2019
Prot. n. 509

Il Responsabile Settore
Gestione del Territorio
Arch. Irma Musto

e-mail : ufficio.tecnico.bagnatica@comune.bagnatica.bg.it

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Settore Affari Generali e Finanziari

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2019 – 2021

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa - Contenuti - Durata

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa - Suddivisione in aree/servizi/uffici - Incarichi di direzione di area

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa

Vincoli in materia di assunzioni

Facoltà assunzionali

Assunzioni obbligatorie

Programma delle assunzioni

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Settore Affari Generali e Finanziari

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (S*ETTORI*);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 possono essere così riassunti:

a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente,** finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;

e) **individuazione dei posti da coprire** e **programmazione del fabbisogno di personale,** nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente**;**

f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2019-2021. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
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.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

L'articolazione organizzativa del Comune di Bagnatica persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.
Fatto salvo quanto sopra, la struttura organizzativa del Comune di Bagnatica è articolata in Settori, Servizi, Uffici. Non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.
Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.
La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (SETTORI) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN SETTORI/SERVIZI/UFFICI

I Settori della struttura organizzativa del Comune di Bagnatica sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

SETTORE	SERVIZI	UFFICI
AFFARI GENERALI E FINANZIARI	SERVIZIO I° - SEGRETERIA	– ORGANI ISTITUZIONALI – ATTI E DELIBERE – CONTRATTI – PRATICHE CIMITERIALI
	SERVIZIO II° - PERSONALE	– GESTIONE PERSONALE E PAGHE
	SERVIZIO III° - FINANZIARIO	– BILANCIO – RAGIONERIA – ECONOMATO – TRIBUTI

TERRITORIO	SERVIZIO I° - URBANISTICA	– PIANIFICAZIONE TERRITORIALE – EDILIZIA PRIVATA
	SERVIZIO II°- GESTIONE TERRITORIO	– MANUTENZIONI – AMBIENTE
	SERVIZIO III° - LAVORI PUBBLICI	– LAVORI PUBBLICI

SERVIZI ALLA PERSONA	SERVIZIO I° - CULTURA E ISTRUZIONE	– BIBLIOTECA, CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO – SERVIZI SCOLASTICI
	SERVIZIO II°- SERVIZI SOCIALI	– ASSISTENZA
	SERVIZIO III° - DEMOGRAFICI	– ANAGRAFE, STATO CIVILE, ELETTORALE – PROTOCOLLO E MESSO COMUNALE

3. INCARICHI DI RESPONSABILE DI SETTORE

Al vertice dei settori sopra esposti vengono nominati dei Responsabili apicali di settore a cui compete "*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".*
Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione di ognuno dei tre settori sopra individuati è di nominare un **incaricato di Posizione Organizzativa**.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei tre Settori.

Considerato il personale attualmente in servizio, si prende atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di Settore in cui si certifica che non vi sono dipendenti in soprannumero o in eccedenza presso i rispettivi settori e anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Settore Affari Generali e Finanziari

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2019-2020-2021, in relazione ai vigenti limiti, è pari a **Euro 763.540,27** (media triennio 2011-2013).

CONSISTENZA E ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021				
CATEGORIA GIURIDICA	**FIGURA PROFESSIONALE**	**POSIZIONE ORGANIZZATIVA** (attualmente fino al 30/4/2019)	**POSTI COPERTI AL 31/12/2018**	**POSTI DA ASSUMERE NEL TRIENNIO**
AFFARI GENERALI E FINANZIARI				
D3g	Funzionario Direttivo	SI	**1**	
D	Istruttore Direttivo		**1**	
C	Istruttore Amministrativo		**1**	
C	Istruttore contabile		**1**	
SERVIZI ALLA PERSONA				
D3g	Funzionario Direttivo	SI	**1**	
D	Istruttore Direttivo		**1** part-time al 61,11%	
D	Assistente Sociale		**1** part-time al 50%	
C	Istruttore Amministrativo		**2** part-time (uno al 63,88% + uno al 61,11%)	**1** **(nel 1° trimestre 2019)**
TERRITORIO				
D3g	Funzionario Direttivo	SI	**1**	
C	Istruttore tecnico		**1** tempo pieno **1** part-time 0,50%	
B3g	Operaio specializzato		**2**	
TOTALE		3	14	1
TOTALE ***(uniformati a tempo pieno)***			**11,86**	**1**

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Settore Affari Generali e Finanziari

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente può procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili di Settore, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili di Settore, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2019-2021 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);
g. aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 470, L. n. 232/2016);

h. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008; tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c), d) e h) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2018-2020 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 9 del 22/01/2018 e verrà aggiornato prima della sua scadenza;
- il Piano delle Performance 2018-2020/Piano dettagliato degli obiettivi 2018 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 34 del 19/3/2018;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:
- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto**, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- **aver rispettato gli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio**" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016);
- **aver inviato** al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 dell'anno 2018 **la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente** (art. 1, comma 470, L. n. 232/2016).

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, **dall'anno 2019** i Comuni con popolazione oltre 1.000 abitanti (soggetti al patto di stabilità nel 2015) possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del **100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente**.

Restano ferme le seguenti previsioni:
- il limite % va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, è consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014);
- ai sensi del medesimo art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, e successivamente modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente; il riferimento "al triennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015).
- i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3, comma 6, D.L. 90/2014);

- per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, rimangono ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, L. n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche; viceversa, come previsto dall'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate "neutre" e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato. In merito alla mobilità volontaria, quando utilizzata in applicazione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero come propedeutica all'avvio di nuove procedure concorsuali, la Corte dei Conti della Lombardia con la delibera n. 127/2016 ha ritenuto che la stessa non possa essere considerata "neutra", come previsto in linea generale dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, e che, pertanto, la conseguente assunzione debba incidere sui budget assunzionali dell'Ente;
- per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è, pertanto, considerata nuova assunzione; diverso è il caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario; la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 51/2012 ha riassunto così la questione: - " .. l'aumento delle ore lavorative del personale in servizio è sicuramente assimilabile ad una nuova assunzione nel caso in cui il dipendente era stato assunto a tempo parziale …"; - "Al contrario, si dovrebbe pervenire alla conclusione che la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, nel caso in cui i dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente avuto una riduzione dell'orario di lavoro…".

Tutto ciò premesso, come risulta dai calcoli agli atti, le **facoltà assunzionali per il triennio 2019/2021** possono essere così riassunte:

- i dipendenti cessati nell'annualità 2017 (S. G. cat. B5 e V. A. cat. C3) sono stati parzialmente sostituiti nel corso dell'annualità 2018 con una cat. D1 a far data dal 17/9/2018;
- il dipendente cessato nell'annualità 2018 (L. M. cat. C3) è disponibile come capacità assunzionale a far data dal 01/01/2019.
- nel 2019 l'Ente può beneficiare di "resti di spesa potenziale" relativi all'annualità 2017, *(€ 0,00 per l'annualità 2016)* per una somma pari a Euro 7.460,63 (rif. Det. n. 23 del 31/01/2018) calcolata per omogeneità e comparazione al netto degli aumenti contrattuali del CCNL 21/5/2018;
- inoltre nel 2019, l'Ente può beneficiare di "resti di spesa potenziale" relativi all'annualità 2018 per per una somma pari a Euro 21.075,33 (importo stipendiale annuo di una cat. C1 senza aumenti contrattuali - rif. Det. n. 23 del 31/01/2018);
- il budget complessivo per nuove assunzioni nel triennio 2019-2021 risulta essere, pertanto, pari a **Euro 28.535,96** al netto degli aumenti contrattuali del CCNL 21/5/2018.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Bagnatica, inferiore ai 15 dipendenti a tempo pieno, non presenta scoperture di quote d'obbligo e pertanto rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati:

- l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO cat. C1 per il settore Servizi alla Persona da adibire al servizio demografico con decorrenza presumibilmente dal *01 marzo 2019*, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
  - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
  - concorso pubblico (*o altra procedura selettiva*), ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- nessuna altra assunzione a tempo indeterminato *per le annualità 2019 e 2020*;
- eventuali assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, è pari a Euro 21.075,33 così distinta:

– Euro 21.075,33 per la nuova assunzione di cui al precedente paragrafo 5 (nel limite delle facoltà assunzionali disponibili pari a Euro 28.535,96 con un budget ancora disponibile per nuove assunzioni o mobilità volontaria pari a Euro 7.460,63.

Si dà atto, pertanto, che quanto sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta gli attuali limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima triennio 2011/13 pari a Euro **763.540,27**), come risulta dal seguente calcolo:

SPESA PERSONALE IN SERVIZIO al 31/12/2018 compreso enti esterni (Unione Colli – Ambito Seriate – Sistema Bibliotecario)	**MAGGIORE SPESA 2019** (per le nuove assunzioni intervenute nel 2018 o previste nel corso del 2019 e altro)	**TOTALE 2019**
573.323,97 + 128.406,38 = € 701.730,35	€ 33.506,84	€ 735.237,19
	LAVORO FLESSIBILE 2019 (interinale o t. determinato)	0,00
	QUOTA SPESA PERSONALE ANCORA DISPONIBILE	€ 29.602,66

SPESA PERSONALE IN SERVIZIO al 31/12/2018 compreso enti esterni (Unione Colli – Ambito Seriate – Sistema Bibliotecario)	**MAGGIORE SPESA 2020/21** (per le nuove assunzioni intervenute nel 2019)	**TOTALE 2020/21**
573.323,97 + 128.406,38 = € 701.730,35	€ 37.771,12	€ 739.501,47
	LAVORO FLESSIBILE 2020/21 (interinale o t. determinato)	0,00
	QUOTA SPESA PERSONALE ANCORA DISPONIBILE	€ 24.038,80

Si dà atto, infine, che:

– la programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché gli equilibri di bilancio;

– che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Bagnatica 23 gennaio 2019

Il Responsabile settore A. G. e Finanziari
Eugenio Crotti

COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

Il Revisore dei conti

Verbale n. 1 del 25/01/2019

Oggetto: **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 - Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.**

VISTA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 22/01/2019, avente ad oggetto: *"Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 - Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale"*, unitamente agli allegati, sottoposta all'esame del revisore per la redazione del parere;

VISTO l'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 il quale prevede che l'organo di revisione accerta 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 n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO l'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) e successive modifiche e integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli enti soggetti al patto di stabilità nel 2015;

CONSIDERATO che, dall'esame della proposta di delibera in oggetto, si evince l'intenzione dell'Ente di procedere nel triennio 2019/2020/2021 all'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 dipendente inquadrato nella cat. C (profilo professionale Istruttore amministrativo da assegnare ai servizi demografici), in sostituzione dell'unità di personale cessata nel corso dell'anno 2018, con riserva di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, ove se ne ravvisi la necessità;

RILEVATO che:

- a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, e della ricognizione delle eccedenze di personale, di cui all'art. 33, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, l'Amministrazione non ha rilevato situazioni di personale in esubero in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente;
- la proposta di delibera relativa alla programmazione triennale del fabbisogno di personale è compatibile con la situazione economico-finanziaria dell'Ente e consegue gli obiettivi di contenimento della spesa del personale previsti dalla normativa vigente;
- dall'esame della documentazione fornita si evince il rispetto del limite di cui dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i., che prevede l'obbligo di riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;

- l'Ente non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. 267/2000;
- risultano rispettati gli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente.

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile espresso in data 24/01/2019 dal Responsabile Servizi Finanziari, ai sensi dell'art. 49 del D Lgs. 267/2000.

Tutto ciò premesso, l'organo di revisione

ESPRIME

parere favorevole sulla proposta di delibera della Giunta comunale avente ad oggetto: "*Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 – Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale*".

Il Revisore dei Conti
Drssa Paola Mori