



COMUNE DI ORIGGIO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023

**Ai sensi del D.L. 30.04.2019, N. 34 e del
D.M. 17.03.2020 (G.U. del 27.04.2020)**

INDICE

1. QUADRO NORMATIVO

- 1.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
- 1.2. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI
- 1.3 LE NUOVE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2. LA VERIFICA DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

- 2.1 INESISTENZA DI CAUSE CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONE
- 2.2 IL CONTENIMENTO GENERALE DELLA SPESA DI PERSONALE
- 2.3 LA POSSIBILITÀ DI SOSTITUIRE IL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (C.D. TURNOVER)
- 2.4 I RESTI ASSUNZIONALI
- 2.5 LE PROCEDURE DI MOBILITA' E LA C.D. NEUTRALITA' FINANZIARIA
 - 2.5.1 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER IL PERSONALE IN DISPONIBILITÀ
 - 2.5.2 MOBILITÀ "VOLONTARIA" PROPEDEUTICA AI CONCORSI
 - 2.5.3 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER RIORGANIZZAZIONE DEGLI ENTI
 - 2.5.4. LA NEUTRALITA' FINANZIARIA DELLA MOBILITA'
- 2.6 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (FLESSIBILI)

3. LE PREVISIONI DEL PIANO

- 3.1 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
- 3.2 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO
- 3.3 LE PROGRESSIONI VERTICALI
- 3.4 IL FONDO SALARIO ACCESSORIO
- 3.5 LA TRASFORMAZIONE DI POSTI A TEMPO PARZIALE

4. LA DOTAZIONE ORGANICA INTESA COME SPESA POTENZIALE MASSIMA IMPOSTA DAL VINCOLO ESTERNO E LA CONSISTENZA DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO

- 4.1 TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 1/1/2021
- 4.2 SUDDIVISIONE PER AREE E SERVIZI

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. 30.03.2001, 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 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 08.05.2018, 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 G.U. 27.07.2018, 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 2021-2023, 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 ORIGGIO
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).	Il piano 2021-2023 è stato recepito nel DUP 2021/2023 e il presente documento costituisce suo aggiornamento. Lo stesso verrà recepito nel DUP.
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. 75).	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 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).	Nell'allegato parte integrante della deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 11/01/2021 alla voce Programmazione del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2023, si è dichiarata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali	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 (art. 1, comma 723, lett. e), L.	Il Comune ha conseguito un saldo positivo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2020, come risulta dal rendiconto approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 17/2021.

	208/2015).	
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 deliberazione di giunta n. 114 del 11.10.2021 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).	Il Comune di Origgio non è obbligato a redigere il piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, poiché l'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (anche dopo le recenti modifiche introdotte dall'art. 8 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74) non rientra fra le norme di principio cui i Comuni devono adeguare i propri ordinamenti entro il 22 dicembre 2017, ma fra quelle per la cui attuazione si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata. Con deliberazione della Giunta comunale n. 32/2021, si è comunque approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) per il triennio 2021/2023, che sostituisce il piano della performance.
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 servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. (art. 1, comma 557 e 557 -ter, della L.296/2006).	Il Comune rispetta nel presente documento programmatico l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (vedi prospetto sotto riportato al punto 2.3).

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 il Bilancio di previsione 2021/2023 con deliberazione del Consiglio comunale n. 10/2021, il rendiconto di gestione 2020 con deliberazione C.C. n. 17/2021 e il Bilancio consolidato 2020 con delibera C.C. n. 47/2021, ed a trasmettere i suddetti documenti alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche.
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 non risulta beneficiario di spazi finanziari
Mancata certificazione di un credito	Divieto di assunzione di personale per la durata dell'inadempimento (art. 9, comma 3bis, 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).	Questo Comune non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto

2.2 LE NOVITA' NORMATIVE INTRODOTTE DAL D.L. 34/2019 E DAL D.M. ATTUATIVO 17.03.2020

Il Decreto legge 30.04.2019, n. 34, come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito della pubblicazione del D.M. 17.03.2020 (Gazzetta Ufficiale del 27.04.2020) la nuova disciplina è applicabile dal 20.04.2020.

La materia è stata completamente ridefinita in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, in forza del quale i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti

relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

LA SITUAZIONE DEL COMUNE DI ORIGGIO

Il primo dato da evidenziare è che nell'applicazione dei conteggi previsti dal DPCM il Comune si pone in una situazione di elevatissima virtuosità. Il rapporto di spesa di personale su entrate correnti pari al 14,50% si pone ampiamente al di sotto della soglia prevista per gli enti di dimensioni analoghe, e cioè il 26,9%. Ciò consente al Comune, se intende farlo, un significativo margine di manovra per incrementare l'organico anche oltre la struttura oggi in essere. Il Comune dispone infatti di una maggior spesa potenziale pari a 197.068,79 €, fino al raggiungimento del limite incrementale che l'art.5 del decreto pone come limite per il 2021 (21% della spesa da ultimo rendiconto 2018, mentre per l'anno 2020 lo stesso limite era fissato al 17%).

2.3 IL CONTENIMENTO GENERALE DELLA SPESA DI PERSONALE

I comuni che superano il valore soglia devono verificare il rispetto del vincolo qui di seguito descritto.

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.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI ORIGGIO

Come sotto indicato, il Comune ha rispettato il vincolo della spesa media 2011-2013; i dati di bilancio nonché le previsioni del presente piano sono compatibili con il rispetto del limite anche per gli anni 2021/2022/2023; 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.

Infatti l'andamento della spesa di personale (aggregata secondo le regole previste per tale limite, come sopra indicato) è il seguente:

MEDIA TRIENNIO 2011-2013: € 1.004.113,52 (limite di spesa dal 2014)

Anno 2021: 1.135.491,61

Anno 2022: 1.163.644,30

Anno 2023: 1.173.028,53

2.3 LA POSSIBILITÀ DI SOSTITUIRE IL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (c.d. *TURNOVER*) E RESTI ASSUNZIONALI.

L'introduzione del nuovo principio della sostenibilità finanziaria ad opera delle disposizioni vigenti dal 20 aprile 2020 ha determinato il superamento della normativa (peraltro non espressamente abrogata) che viene richiamata dal D.M. solo a favore di Comuni che si collocano fra gli Enti a bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ("virtuosi") registrando un rapporto inferiore al valore soglia indicato nella Tab. 1 – In questo caso i Comuni, entro l'anno 2025, possono utilizzare le capacità assunzionali residue relative al quinquennio 2015/2019 per incrementare la spesa di personale superando le percentuali annue indicate dalla normativa, mantenendo comunque il rapporto di incidenza entro il limite del valore soglia di riferimento.

Per quanto riguarda il calcolo, è da sottolineare che il conteggio tiene conto del nuovo Decreto Ministero Interno del 21/10/2020, entrato in vigore dal 1/12 scorso (G.U.297 del 30-11-2020). Secondo l'art. 3 di tale D.M., ai fini del presente conteggio "ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa". Pertanto, è stata aggiunta al calcolo delle spese di personale la quota di costo del Segretario da rimborsare al Comune capofila: nei complessi meccanismi di calcolo oggi in vigore, questa spesa di personale aggiuntiva ha paradossalmente portato un effetto positivo sulle potenzialità di spesa dell'Ente.

Con il nuovo sistema, volto a favorire l'incremento di personale per le amministrazioni in grado di sostenerne efficacemente l'onere finanziario, gli enti locali possono assumere a prescindere dalle cessazioni che sono intervenute in passato, aumentando la spesa sostenuta nel 2018 fino a concorrenza di questo "budget aggiuntivo" di 197.068,79 € e potenzialmente portandola quindi a 1.135.491,61 €

Il Comune di Origgio, nel complesso meccanismo di calcolo introdotto dal DPCM, anche tenuto conto del precedente limite del comma 557 della Legge 296/2006, pari a € 1.004.113,52, potrà comunque superare tale limite, spendendo per nuove assunzioni a tempo indeterminato la stessa somma aggiuntiva di 197.068,79 €, in quanto "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562".

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

Il vigente ordinamento prevede diverse procedure di mobilità:

2.4.1 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.

2.4.2 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.”

L'art 3 comma 8: “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione” della legge n. 56/2019 recita:

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

Si demanda la scelta di avvalersi della predetta facoltà ai competenti Responsabili di Area.

2.4.3 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.

2.4.4. LA NEUTRALITA' FINANZIARIA DELLA MOBILITA

Nel regime vigente fino al 20 aprile 2020 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) prevedeva che, la mobilità, se effettuata tra enti soggetti a restrizioni delle assunzioni, fosse considerata finanziariamente "neutra" e non consumasse 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 potevano 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 derivanti da mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni erano libere perché non generavano 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 aveva incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente, che continuavano 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 autorizzava la mobilità di un proprio dipendente verso un ente soggetto anch'esso a limiti assunzionali, non avrebbe potuto 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);

Nel triennio 2021/23 non si prevede il ricorso alla mobilità volontaria.

2.4.5 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 Origgio non prevede assunzioni a tempo determinato.

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 successive modifiche ed integrazioni, è pari a euro 1.004.113,52 (media spesa per il personale triennio 2011-2013); la consistenza dei dipendenti in servizio all'01.01.2021 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 euro 906.934,99 (dato da rendiconto 2020 – relativo al titolo 1 macroaggregato 01).

Per il triennio 2021-2023, stante la verifica della congruità del programma rispetto ai nuovi parametri, dei predetti vincoli in materia di assunzioni e delle stringenti esigenze di bilancio, si prevedono le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

ANNO 2021:

- Trasformazione da part-time (30 ore) a tempo pieno di n. 1 dipendente dell'area servizi sociali cat. B ;
- Assunzione di quattro istruttori direttivi cat. D, di cui n.1 quale riserva ai dipendenti in servizio presso l'Ente tramite progressione di carriera:
 - N. 1 istruttore direttivo amministrativo a tempo pieno all'area amministrativa tramite concorso pubblico ovvero procedure di mobilità;
 - N. 1 istruttore direttivo contabile a tempo pieno ed indeterminato all'area finanziaria tramite reperimento a graduatoria per il medesimo profilo di altro ente;
 - N. 1 istruttore direttivo tecnico a tempo part-time 50% ed indeterminato all'area tecnica per il coordinamento delle attività del PLIS dei Mughetti tramite concorso pubblico;
 - N. 1 istruttore direttivo presso l'area Polizia locale tramite progressione interna di carriera e contestuale soppressione del posto "C" del dipendente eventualmente risultante vincitore.

ANNO 2022:

- Eventuale trasformazione di un tirocinio formativo in assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un collaboratore amministrativo di cat. B – rientrante nelle categorie protette- all'area amministrativa, con decorrenza settembre 2022
- Assunzione di n. 2 istruttori tecnici di cat. C a tempo pieno ed indeterminato (con decorrenza rispettivamente aprile e settembre 2022) all'area tecnica, tramite concorso pubblico;
- Assunzione di n. 2 istruttori amministrativi cat. C a tempo pieno ed indeterminato (con decorrenza aprile 2022) di cui n.1 presso l'area amministrativa e n.1 presso l'area educativa-culturale-sportiva, tramite concorso pubblico

ANNO 2023:

- Suppressione di n. 2 posti da istruttori direttivi tecnici di cat. D a tempo pieno ed indeterminato (con decorrenza febbraio e aprile 2023) presso l'Area Tecnica

3.2 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Il Comune di Origgio non prevede assunzioni a tempo determinato.

3.3 LE PROGRESSIONI VERTICALI

Si dà atto che, sulla base della programmazione di cui al presente documento, nel triennio 2021/2023, in questo ente si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 (*"Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria"* - Il disposto originale però è stato modificato dal DI 162/2019 - il cosiddetto Milleproroghe - prevedendo che per il triennio 2020/2021 possano essere destinati alle progressioni verticali non più del 30% dei posti previsti come nuove assunzioni per ciascuna categoria.) relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

3.4 IL FONDO SALARIO ACCESSORIO

Il CCNL 21.05.2018 prevede all'art. 67 comma 5: "Gli enti possono destinare apposite risorse: b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)".

L'Amministrazione intende stanziare, per le suddette finalità per il 2021 la stessa cifra prevista nel 2020. Naturalmente tale previsione sarà subordinata al perfezionamento in sede di contrattazione aziendale integrativa ed alla verifica del rispetto dei limiti e dei requisiti di legge.

Nella contrattazione, soprattutto per le annualità successive, sarà data applicazione all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 in materia di adeguamento del limite al trattamento economico accessorio di cui all'art 23 comma 2 del D.L. N. 75/2017 (trattamento accessorio complessivo riferito all'anno 2016), garantendo l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 del fondo per la contrattazione integrativa: come modificato dalla normativa sopravvenuta (DPCM 17.03.2020): *in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell'anno di riferimento (a partire dal 2020) sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.*

3.5 LA TRASFORMAZIONE DI POSTI A TEMPO PARZIALE

Data la situazione dell'organico e l'esigenza di offrire adeguati servizi alla cittadinanza non si individuano nella presente programmazione posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale a seguito di trasformazione.

Si impartisce pertanto, quale atto di indirizzo ai competenti responsabile d'area di non assentire, per il corrente triennio, trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a parziale; bensì detti responsabili considerino, ricorrendone i presupposti sotto l'aspetto del minor carico di lavoro, tale opportunità - nel rispetto dell'equivalenza delle mansioni - per il supporto ad altri uffici che si trovano in carenza di personale o gravati di nuove incombenze.

4. LA DOTAZIONE ORGANICA INTESA COME SPESA POTENZIALE MASSIMA IMPOSTA DAL VINCOLO ESTERNO E LA CONSISTENZA DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO.

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 successive modifiche ed integrazioni, è pari a euro 1.004.113,52 (media spesa per il personale triennio 2011-2013).

La consistenza dei dipendenti in servizio (secondo i dati attualmente disponibili) è pari a euro 906.934,99 (dato da rendiconto 2020 – relativo al titolo 1 macroaggregato 01).

Entrambi i dati sono stati indicati 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.

Si riportano di seguito l'organigramma dell'ente e la consistenza dei dipendenti in servizio.

4.1 TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 01.01.2021

<u>CATEGORIA.</u>	<u>DIPENDENTI IN SERVIZIO</u>	<u>DI CUI TEMPO PARZ.</u>	<u>TOTALE RAGGUAGLIATO AL TEMPO PARZIALE</u>
D	9	0	9
C	6	0	6
B	7	1	6,84
A	0	0	0
TOTALE	22	0	22

4.2 SUDDIVISIONE PER AREE E SERVIZI

AREA 1 AMMINISTRATIVA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di funzionario direttivo amministrativo con decreto sindacale.

1. SEGRETERIA E PROTOCOLLO
2. UFFICI DEMOGRAFICI

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZIALE	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Istruttore Direttivo	D	0	1	0	1
Istruttore amministrativo	C	1	1	0	2
Collaboratore Amministrativo	B3	1	0	0	2
Collaboratore Amministrativo	B	0	1	0	1
Esecutore	B1	2	0	0	1
Totali		4	3	0	

AREA 2 FINANZIARIA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di funzionario direttivo contabile con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario direttivo contabile, responsabile di area.	D	0	1	0	
Istruttore amministrativo-contabile	C	2	0	0	
Collaboratore amministrativo-contabile	B	1	0	0	
Totali		3	1	0	

AREA 3 TECNICA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo tecnico responsabile d'area con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel	DI CUI A TEMPO	SERVIZIO DI
-----------------------	------	------------------------	-------------------------	----------------	-------------

			piano	PARZ.	RIFERIMENTO
Funzionario direttivo tecnico, responsabile di area.	D	1	0	0	
Istruttore direttivo tecnico	D	2	1	1	
Istruttore tecnico	C	0	2	0	
Collaboratore amministrativo	B	1	0	0	
Totali		4	3	1	

AREA 4 EDUCATIVA-CULTURALE-SPORTIVA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo amministrativo responsabile d'area con decreto sindacale

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario direttivo amministrativo, responsabile di area.	D	1	0	0	
Istruttore amministrativo	C	0	1	0	
Totali		1	1	0	

AREA 5 POLIZIA LOCALE

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo amministrativo, responsabile d'area e Comandante della Polizia Locale con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario direttivo amministrativo, responsabile d'area e comandante della P.M.	D	1	0	0	

Istruttore direttivo specialista di vigilanza	D	1	1	0	
Agente di polizia municipale	C	3	0	0	
Messo comunale	B3	1	0	0	
Totali		6	1	0	

AREA 6 SOCIO-ASSISTENZIALE

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo amministrativo responsabile d'area con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario direttivo amministrativo, responsabile di area.	D	1	0	0	
Istruttore direttivo	D	1	0	0	
Istruttore amministrativo	C	1	0	0	
Collaboratore amministrativo	B	1	0	1	
Totali		4	0	1	