



# Comune di Costa de' Nobili

Provincia di Pavia

## ALLEGATO "A"

La nuova disposizione modifica in parte l'art. 6 del richiamato Dlgs 165/01 prevedendo, in luogo della "programmazione triennale" il "piano triennale" dei fabbisogni di personale, e la dotazione organica non viene più previsto che sia "rideterminata" ma la sua consistenza deve essere "indicata" dall'amministrazione, ed eventualmente "rimodulata" in base ai fabbisogni.

In sintesi, quindi, la predisposizione dei nuovi strumenti di pianificazione del fabbisogno di personale si sostanzia in documenti analoghi a quelli previsti dalla precedente disposizione del Dlgs 165/2001.

A decorrere dal 2012 gli strumenti di pianificazione del fabbisogno di personale sono stati condizionati da una serie di vincoli, relativamente a:

- **Eccedenze di personale** – l'art. 33 del T.U. 165/2001 prevede l'obbligo di effettuare una ricognizione annuale dei casi di soprannumero ed eccedenze di personale, e definisce la procedura per la ricollocazione, il trasferimento o la collocazione in disponibilità dell'eventuale personale eccedente.
- **Assunzioni a termine** - Il D.L. 90/2014, all'art. 11 comma 4-bis, ha modificato l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, prevedendo che le limitazioni previste dal citato art. 9 c. 28 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28. Come specificato dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con pronuncia 2 del 29.1.2015, il limite per le assunzioni a termine dall'anno 2016 degli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale è costituito dalla spesa complessivamente sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.
- **Vincoli alle assunzioni a tempo indeterminato** - in applicazione dell'art. 3 c. 5 del D.L. 90/2014, la percentuale di assunzioni rispetto alle cessazioni dell'anno precedente è fissata all'80% per gli anni 2016 e 2017, e al 100% a decorrere dal 2018; la legge di stabilità 2015 - legge 190/2014 - è intervenuta su tali vincoli per assicurare l'obiettivo di ricollocazione del personale in esubero degli enti di area vasta (ex province), con una ulteriore modifica, valevole per gli anni 2015 e 2016 (art. 1 c. 424). Infine, la legge di stabilità 2016 – legge 208/2015 - è intervenuta:

- 1) al comma 221 rendendo indisponibili i posti vacanti di livello dirigenziale vacanti al 15.10.2015;
- 2) al comma 228 stabilendo, riguardo al turnover, che le regioni e gli enti locali soggetti al patto di stabilità interno possano effettuare assunzioni di personale non dirigenziale entro il limite annuo pari al 25% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, fermo restando l'obbligo di ricollocazione del personale in esubero degli Enti di Area Vasta (e della Croce Rossa Italiana, come disposto dalla stessa L. 208/2015);
- 3) al comma 234 prevedendo che le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla mobilità, ufficializzato con comunicazione pubblicata sul portale della mobilità del Dipartimento Funzione Pubblica.

## **2. IL RISPETTO DEI VINCOLI NEL 2019**

2.1 Per poter procedere ad assunzioni, il Comune di Costa de' Nobili ha rispettato i seguenti vincoli:

- a) le disposizioni in merito al saldo di finanza pubblica ai sensi del comma 719 e 723 dell'art. 1 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016);
- b) le norme sul contenimento della spesa di personale in termini assoluti;
- c) ha effettuato la ridefinizione del piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6 D.Lgs 165/2001 e art. 91 del Tuel);
- d) ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 D.Lgs 165/2001);
- e) ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 58 D.Lgs. 198/2006);
- f) ha limitato assunzioni a termine nel limite della spesa sostenuta al medesimo titolo nell'anno 2009;
- g) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. 66/2014);
- h) ha approvato il bilancio di previsione 2019 ed il conto consuntivo 2018, nonché ha trasmesso i dati sui propri conti consolidati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili (D.L. 113/2016).

Considerato a tale proposito che:

- a) l'Amministrazione ha attestato il rispetto degli obiettivi degli equilibri di bilancio per l'anno 2019;
- b) il limite al tetto di spesa del personale in termini assoluti. Il Bilancio per l'esercizio 2020/2022 è predisposto in modo da rispettare i vincoli e gli obiettivi in materia di contenimento della spesa di personale;
- c) l'illustrazione dei dati in vista dell'approvazione degli atti di ridefinizione delle dotazioni organiche e programmazione triennale dei fabbisogni di personale avviene con la presente relazione;
- d) dalla ricognizione di eventuali eccedenze di personale è risultata l'assenza di situazioni di eccedenza di personale;
- e) il Piano triennale di azioni positive per il triennio 2020 - 2022 è allegato al D.U.P. del triennio di riferimento;
- f) il limite alle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008, è rispettato nell'ambito delle previsioni del piano occupazionale;
- g) il limite alle assunzioni a termine di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 è stato rispettato;
- h) è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- i) il bilancio di previsione 2019 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 6 del 27.02.2019 ed il conto consuntivo 2018 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 19 del 30.04.2019, nonché aver trasmesso i dati sui propri conti consolidati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili (D.L. 113/2016);

## **3. I CRITERI PER IL PIANO DEI FABBISOGNI**

In continuità con quanto previsto relativamente al triennio precedente, il piano dei fabbisogni 2020 – 2022 presenta i seguenti contenuti:

- verifica puntuale delle dimissioni di personale già programmate;
- attenzione particolare alla necessità di organico nei servizi comunali;
- verifica di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, da segnalare con le modalità previste dalla L. 183/2011 - al momento non risultano evidenziate eccedenze di personale;

Con il piano dei fabbisogni viene approvato il prospetto relativo alla dotazione organica dell'Ente che riepiloga i posti coperti ed i posti vacanti finanziati o che risulta necessario mantenere per situazioni particolari.

#### **4. LE MODIFICHE ALLA DOTAZIONE ORGANICA**

Non si prevedono interventi di modifica sulla dotazione organica.

#### **5. IL PIANO OCCUPAZIONALE**

Non sono previste assunzioni nel piano occupazionale 2020.