



Città di Tempio Pausania

**DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
2017 – 2019**

SEZIONE OPERATIVA

ALLEGATO N. 1.1.

IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

(All. n.1)

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2017 - 2018 - 2019

RELAZIONE

1 - Premessa

Ai sensi dell'articolo 39 della legge 449/97 e dell'articolo 6 del Dec. Leg.vo n. 165/2001, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a redigere la programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Per le Autonomie Locali tale obbligo è stato confermato dall'articolo 91 del Dec. Leg.vo. n. 267/2000 e, pertanto, ogni anno ciascun Comune è chiamato ad adempiere a questo importante atto di programmazione, esaminando le esigenze che provengono dai responsabili delle macrostrutture, dalla Segreteria Generale in relazione ai servizi che l'Amministrazione intende offrire all'utenza ed in attuazione dei propri impegni di governo.

Il Decreto 150/2009 ha rafforzato l'ambito collegiale del procedimento, attribuendo ai singoli dirigenti competenze in ordine ai profili professionali da inserire nel piano occupazionale, in quanto solo il responsabile della gestione ha le conoscenze per determinare le professionalità necessarie alla realizzazione dei programmi e delle strategie previste dall'Amministrazione.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, però, deve tenere conto dei vincoli di funzionamento e finanziari introdotti nell'ordinamento soprattutto a partire dal 2010, che ne limitano le possibilità di scelta ed, anzi, inducono ad esprimere politiche restrittive che non consentono neanche di mantenere il *turn over*.

Con l'approvazione del DL 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 144/2014 e con il DL n. 78/2015, alcuni vincoli sono stati leggermente allentati anche se a partire dal 01/01/2015, con l'entrata in vigore dell'articolo 1, commi da 421 a 425 della Legge 190/2014, alle amministrazioni pubbliche è stato di fatto applicato un totale blocco delle assunzioni in attesa del ricollocamento del personale in esubero delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario.

A questo quadro sconcertante si è aggiunta l'ulteriore restrizione disposta con il comma 228 della Legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), laddove stabiliva che (nel caso di nostro interesse) i Comuni *"possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente"*, mantenendo le stesse possibilità assunzionali previste dalla precedente legislazione solo per consentire l'assorbimento del personale degli enti di area vasta, così come recitava il proseguo del comma 228: *"al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'[articolo 1, comma 421](#), della citata [legge n. 190 del 2014](#), restano ferme le percentuali stabilite dall'[articolo 3, comma 5](#), del [decreto-legge](#)*



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018".

Tale situazione di blocco si è allentata con la comunicazione del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 42335 del 11/08/2016, con la quale sono state ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente per gli enti locali che insistono sul territorio delle Regioni Basilicata, Piemonte e Sardegna (tenuto conto della nota dell'8 giugno 2016, n. 22407, della Direzione generale enti locali e finanza della medesima Regione Autonoma).

Nel corso d'anno 2016, inoltre, è stato emanato anche il DL n. 113/2016, convertito con modificazioni nella legge n. 160/2016, che, oltre ad abrogare la lettera a) dell'articolo 1, comma 557 della Legge 296/2006 e successive modificazioni, ha incrementato le capacità assunzionali degli enti con popolazione inferiore a 10.000 abitanti ed ha concesso specifiche deroghe per il reclutamento di figure professionali inerenti le attività scolastiche dei nidi comunali. Purtroppo, nessuna di queste norme era applicabile al nostro Comune, che ha una popolazione residente di oltre 14.200 abitanti e non gestisce direttamente strutture scolastiche o nidi.

Infine, la legge di bilancio 2017 (L. n. 232/2016) ha sostanzialmente confermato le disposizioni in vigore per l'anno 2016 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato (25% della spesa dei cessati del 2016), anche se gli enti con un rapporto percentuale di incidenza di spesa di personale sulla spesa corrente inferiore al 25% (il nostro Ente, però, non rientra fra questi) non godono più del regime di favore del 75% della spesa dei cessati). Un qualche ampliamento delle capacità assunzionali è previsto solo a partire dal 2018, ma solo per i Comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e che hanno rispettato il vincolo del pareggio di bilancio "lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo", che possono avvalersi del 75% della spesa dei cessati.

2 - Lo scenario di riferimento

a) l'organizzazione

con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 in data 14/04/2016, l'Amministrazione ha definito l'assetto organizzativo con il quale intende portare a termine il proprio mandato elettorale ed attuare gli obiettivi strategici legati al programma di governo vincente nella competizione elettorale. Si rinvia, quindi, a tale provvedimento per le motivazioni ed i contenuti decisionali.

b) il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale, come peraltro già detto in premessa, negli ultimi anni ha risentito dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme in materia, per cui l'organico ottimale definito per garantire una pluralità di servizi all'utenza, oltre a quelli di supporto per il corretto funzionamento della macchina burocratica, mantiene nel tempo una percentuale media di copertura pari al 15% come è evidenziato nella seguente tabella di raffronto.



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

Dotazione organica al 01/01/2017

Categoria	n. Posti in dotazione organica	n. Posti ricoperti da personale in servizio	% scopertura
Dirigenti	5	4	20,00%
Cat. D3	10	10	0,00%
Cat. D	22	20	0,09%
Cat. C	37	29	22,00%
Cat. B3	13	12	0,08%
Cat. B	14	11	21,00%
Cat. A	0	0	0
Totale	101	86	15,00%

La caratteristica delle programmazioni passate è stata quella del contenimento delle perdite mediante l'utilizzo dei margini di *turn over* consentiti dalla legge con priorità nei confronti di quelle figure indispensabili a garantire i servizi fondamentali.

La stessa modifica al sistema pensionistico, se da un lato ha consentito di frenare le cessazioni, dall'altro ha visto un invecchiamento progressivo della forza lavoro che, in un contesto lavorativo sempre più digitalizzato, ha creato notevoli problemi di efficienza, legati anche al fattore "demotivazione", soprattutto da parte di coloro che hanno visto ulteriormente allontanarsi l'obiettivo della pensione.

Nel corso del corrente anno 2017, inoltre, ad incidere significativamente sulle possibilità di programmazione, è intervenuta l'ulteriore tematica prevista dalla Legge regionale n. 10/2008 della Regione Sardegna, in materia di riordino delle funzioni delle aree industriali, che, nel dare attuazione alla L.R. n. 9/2006, ha disposto la soppressione dei consorzi industriali – tra i quali quello di Tempio Pausania – ed il trasferimento delle funzioni amministrative ai comuni dove detti Consorzi ricadono, prevedendo che il personale in servizio con rapporto di lavoro alla data del 20 dicembre 2007 presso gli enti soppressi, venga trasferito agli enti che subentreranno nelle medesime funzioni, con criteri e modalità indicate nella stessa legge.

Nello specifico, nelle more del perfezionamento delle procedure di trasferimento definitivo delle funzioni, del patrimonio e delle risorse del soppresso Consorzio Z.I.R. al Comune di Tempio Pausania, l'Amministrazione comunale con Deliberazione G.C. n. 1 in data 12/01/2017, ha accettato di accogliere in comando n. 3 dipendenti del citato Consorzio, a partire dal 16 gennaio del corrente anno, per un periodo di tre mesi.

Allo stato attuale, il costo del comando di tale personale incide sul limite di spesa complessivo per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., seppur con manifestato impegno della Regione Autonoma della Sardegna di assegnazione delle risorse finanziarie necessarie a coprire il costo del trasferimento attraverso la L.R. n. 32/2016.



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

Si prevede che, una volta definite le procedure di equiparazione contrattuale alle norme del comparto Enti Locali, le cui tempistiche, però, al momento non è dato di conoscere, gli stessi potranno essere inquadrati nei posti vacanti della Dotazione Organica, se esistenti, diversamente la D.O. sarà modificata in funzione dell'attuazione delle disposizioni regionali di trasferimento; in ogni caso al mantenimento in servizio di tale personale l'Amministrazione intende dare priorità assoluta rispetto a qualsiasi altra programmazione di reclutamento di personale.

Ad integrazione delle stabilizzazioni sopra previste, nel 2017 si darà corso alla copertura – con procedura di mobilità esterna - del posto di Agente di Polizia Locale, cat. C, resosi vacante a seguito del collocamento a riposo anticipato con decorrenza dallo scorso 12 ottobre 2016, del sig. Agostino Cossu Usai.

c) il personale a tempo determinato

Anche il ricorso a tale modalità assunzionale ha visto nel tempo un notevole decremento con la sola eccezione di quanto già riferito in merito al personale del consorzio ex ZIR.

Le ragioni stanno soprattutto nelle restrizioni normative intervenute sia per i limiti di spesa (oggi quantificati nel tetto pari alla spesa sostenuta nel 2009) sia per i vincoli giuridici di legittimità per tali forme contrattuali. Infatti il ricorso ai contratti flessibili non è legittimato per coprire esigenze ordinarie di lavoro, ma solo in presenza di una delle fattispecie previste dall'articolo 36 del D.Lgs n. 165/2001.

La rendicontazione annuale al Nucleo di Valutazione, prevista dal suddetto articolo 36, non ha avuto rilievi da parte dell'organo di controllo sia sotto l'aspetto della legittimazione giuridica, sia sotto il profilo del rispetto dei limiti di spesa.

d) le categorie protette

Attualmente nel nostro Ente sono assunti a tempo indeterminato n. 5 soggetti disabili, computati ai fini della copertura della quota d'obbligo, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari al 7 per cento dei lavoratori occupati), consistente, per l'anno 2017, in n. 4 soggetti, come rilevabile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2017, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della medesima legge.

La quota d'obbligo di cui all'art. 18 della Legge 12 marzo 1999, n.68 (1 per cento dei lavoratori occupati, pari a n. 1 unità), è totalmente coperta essendo in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato n. 2 unità.

e) I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale.

La vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

- 1) non hanno rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- 2) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
- 3) non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
- 4) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà;
- 5) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità.

A questo si aggiunge, inoltre, che è vero che l'articolo 3, comma 5, della L. n. 114/2014 ha abrogato la disposizione di cui all'articolo 76, comma 7, del D.L. 112/2008 (riduzione dell'incidenza percentuale della spesa di personale su quella corrente), ma che - tuttavia - la Deliberazione n. 27 del 18/09/2015 della



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

Corte dei Conti, Sez. delle Autonomie, ha fornito una nuova interpretazione rispetto al comma 557, lett. a) della L. n. 296/2006, che impone che la programmazione delle risorse umane debba essere orientata non solo al rispetto dell'obiettivo di contenimento sia della spesa di personale entro la media del triennio

2011-2013, ma anche che lo stesso rapporto tra spesa di personale e spesa corrente non sia superiore delle percentuali avute nell'indicato triennio.

Con riferimento ai parametri di cui sopra, si prende atto che:

- 1) Nell'anno 2016 il Comune di Tempio ha rispettato il vincolo del pareggio di come risulta dalla certificazione del responsabile del servizio finanziario trasmessa al Ministero competente e comunicata con nota del Dirigente del Settore Economico Finanziario n. 8066 del 17/02/2017;
- 2) la spesa di personale 2016, rilevata al 31/12 (pre consuntivo), certificata dal revisore unico con verbale n. ____ del _____, è al di sotto del valore medio di quella del triennio 2011 – 2013;
- 3) l'incidenza percentuale della spesa di personale lorda sulle spese correnti per l'anno 2016 è pari al 26,52%, inferiore rispetto alla media del triennio 2011-2013 (28,08%);
- 4) la dotazione organica ed il conseguente riassetto organizzativo sono stati rideterminati con la deliberazione della giunta comunale n. 49 in data 14/04/2016, nel rispetto quindi del limite triennale previsto dalla norma;
- 5) con la deliberazione n. ____ del _____ è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà con esito negativo ed è stata confermata – nelle more della definizione delle procedure di trasferimento definitivo del personale del Consorzio Z.I.R. di Tempio P. - la consistenza della dotazione organica in misura pari a quella determinata con la Deliberazione n. 49/2016 sopra citata;
- 6) con la deliberazione n. 149 del 05/10/2016 è stato approvato l'aggiornamento 2016/2017 del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2015/2017 e, come confermato informalmente dalla Consigliera di parità della Provincia di Sassari sentita in merito, non è necessario l'aggiornamento annuale qualora non siano intervenute modifiche allo stesso.

f) l'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati:

ANNO	% DI RIFERIMENTO
2010	20%
2011	40%
2012	40%



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

2013	40%
2014	40%
2015	60%
2016	25%
2017	25%
2018	25%
2019	25%

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti con la Determinazione n. 807 del 04/10/2013 e non si è tenuto conto dei suggerimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica forniti con la circolare DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 in quanto più attinenti per le Amministrazioni centrali che per la struttura retributiva del comparto Enti locali.

Si è tenuto conto, invece, delle indicazioni fornite con la suddetta circolare laddove precisa, tra l'altro che la locuzione "*spesa corrispondente alle cessazioni*" vada interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, che i risparmi realizzati per cessazioni debbano essere calcolati sempre su 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente risparmiata rispetto a quanto lavorato dal dipendente cessato. Infine, la medesima circolare ha precisato che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Alla luce di quanto appena esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" disponibile, ossia al netto degli utilizzi già disposti con gli atti di programmazione pregressi, negli anni 2011-2012-2013-2014-2015-2016 e 2017 (al momento formalizzata n. 1 assunzione di un Istruttore Amm.vo contabile, cat. C, per mobilità esterna, disposta in attuazione della programmazione di cui alla delibera n. 150/2016):

CESSAZIONI		CAPACITA' ASSUNZIONALI				RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI CON PROCEDURA ORDINARIA
ANNO	VALORE	ANNO	%	VALORE	UTILIZZATO	
2010	129.199,81	2011	20%	25.839,96	25.839,96	0
2011	111.556,12	2012	40%	44.622,45	44.622,45	0,00
2012	56.632,03	2013	40%	22.652,81	22.652,81	0
2013	0,00	2014	40%	,00		0,00
2014	56.811,34	2015	60%	34.086,80	,00	34.086,80
2015	56.811,34	2016	25%	14.202,84	,00	14.202,84
2016	86.663,21	2017	25%	21.665,80	13.992,00	8.003,44
2017	0	2018	25%	,00	,00	,00
2018	0	2019	25%			
TOTALE						56.293,08



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

Si precisa che, prudenzialmente, la programmazione del fabbisogno ora in oggetto non tiene conto delle capacità assunzionali dell'anno 2018 (calcolate sul valore delle cessazioni certe del 2017) che potrebbero essere utilizzate anticipatamente secondo quanto disposto dalla normativa vigente, in quanto il loro utilizzo presuppone la conoscenza del rispetto dei parametri di virtuosità richiesti per l'attuazione del piano occupazionale che, ad oggi, non è dato conoscere con certezza.

g) i criteri di calcolo degli oneri assunzionali

La spesa teorica per ciascuna figura professionale rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili secondo le motivazioni illustrate nella richiamata Determinazione n. 807/2013, è specificata nella seguente tabella:

CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE			TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (COMPRESA TREDICESIMA)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE
	TABELLARE	VACANZA CONTR.LE	INDENNITA' COMPARTO EXTRAFONDO				
DIR	€ 3.331,61	€ 24,21		€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 3.708,18	€ 59.767,15
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 2.262,99	€ 36.474,12
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 1.968,77	€ 31.731,93
C	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 1.809,27	€ 29.161,12
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 1.695,06	€ 27.320,42
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 1.603,67	€ 25.847,34

Detti valori, come per le cessazioni, sono indicati senza tener conto della quota di salario accessorio in adeguamento all'unanime principio di porre a confronto solo dati economici omogenei.

Tale principio, fatto proprio dall'Ente con l'adozione della determinazione dirigenziale n. 807/2013 con riferimento specifico alla quantificazione delle facoltà assunzionali, considera ai fini del confronto esclusivamente le voci stipendiali del trattamento fondamentale a carico del bilancio escludendo quelle finanziate dal fondo di cui all'articolo 31 CCNL 2004 le cui risorse sono alimentate da norme contrattuali che prescindono normalmente dalla persona fisica di riferimento.

Le stesse regole di riduzione del fondo per le cessazioni di personale, ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis del DL.78/2010 e delle indicazioni di calcolo fornite dal MEF con la circolare n.12/2011, utilizzano regole di calcolo particolari che non possono essere quantificate in astratto per ciascun dipendente cessato/assunto.

Di conseguenza, per il calcolo del budget assunzionale riferito ai cessati ed ai neo assunti si utilizzano gli stessi parametri, mentre la quantificazione del trattamento accessorio finanziato dal fondo di cui all'articolo 31 CCNL 2004 non può che seguire le altre regole che prevedono una decurtazione percentuale sulla totalità del fondo stesso in relazione al rapporto tra il personale in servizio al primo gennaio ed al trentuno dicembre dell'anno di riferimento.

3 – La programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2017/2019



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

a) le assunzioni a tempo indeterminato

Come già affermato nel precedente paragrafo 2, il fabbisogno di personale stabile per rendere ottimali le funzioni dell'Ente sarebbe pari al totale dei posti non coperti.

Le restrizioni finanziarie di bilancio ed i vincoli in materia assunzionale costringono, però, l'Amministrazione ad operare delle scelte.

Per l'anno 2017 la priorità dell'Amministrazione, come si è detto, è garantire - al termine della definizione da parte della Regione Autonoma della Sardegna delle procedure di trasferimento delle funzioni, del patrimonio e delle risorse dell'ex consorzio - la stabilizzazione dei tre dipendenti dell'ex Consorzio ZIR di Tempio P. attualmente assegnati all'Ente in posizione di comando, o qualora la stessa non si definisca entro il 15/04/2017 (data di scadenza del comando) di prorogare ulteriormente lo stesso, andando ad incidere ulteriormente sulle risorse destinate ai reclutamenti con contratti flessibili, di cui all'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010.

Inoltre, come richiesto dall'Amministrazione con nota prot. 8513 del 21/02/2017, si prevede, sempre nel corso dell'anno 2017, la copertura del posto di Agente di Polizia Locale, cat. C, resosi vacante a seguito del collocamento a riposo anticipato del sig. Agostino Cossu Usai, avvenuto lo scorso 11/10/2016.

Pertanto, riepilogando, a legislazione vigente, le priorità dell'Amministrazione in merito alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019 sono le seguenti:

- completa attuazione quanto programmato con la precedente Deliberazione G.C. n. 150/2016 per il corrente anno 2017, e cioè la copertura del posto vacante di Istruttore Amm.vo-contabile, cat. C, nell'ambito del Settore Economico-finanziario, a completamento della procedura di mobilità esterna indetta con Determinazione n. 952 dell'11/10/2016, la cui graduatoria definitiva di merito è stata approvata con Determinazione n. 1148 del 28/11/2016;
- qualora dovessero concludersi entro il prossimo 15/04/2017 le procedure di trasferimento definitivo da parte della R.A.S. delle funzioni, del patrimonio e delle risorse dell'ex Consorzio ZIR di Tempio, una volta definite le procedure di equiparazione contrattuale alle norme del comparto Enti Locali, i tre dipendenti del Consorzio ora in posizione di comando temporaneo presso l'Ente, potranno essere inquadrati nei posti vacanti della Dotazione Organica, se esistenti; diversamente la D.O. sarà modificata in funzione dell'attuazione delle disposizioni regionali di trasferimento;
- copertura del posto di Agente di Polizia Locale, cat. C, resosi vacante a seguito del collocamento a riposo del sig. Agostino Cossu Usai, mediante procedura di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, il cui costo è neutro e quindi non incide sulla quantificazione delle facoltà assunzionali, ma verrà contabilizzato esclusivamente ai fini del rispetto del limite di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006.

Non si prevedono, al momento, ulteriori reclutamenti per l'anno 2018/2019 poiché non si è a conoscenza del budget definitivo per l'anno 2018, in assenza di dati certi circa ulteriori cessazioni obbligatorie nell'anno 2017.

La specifica della programmazione è contenuta nell'allegato n. 2

b) Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2017 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette si considera completa (cfr. paragrafo dedicato).



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

Per il biennio successivo occorrerà verificare il permanere della situazione sopra riportata, ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

c) Le assunzioni a tempo determinato

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 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, che per il Comune di Tempio Pausania è pari a complessivi **€ 149.584,34 di cui € 32.195,83 per risorse a carico del bilancio, € 102.066,51 per risorse derivanti da finanziamenti R.A.S. ed € 15.322,00 per assunzioni di vigili stagionali finanziate con i proventi del Codice della Strada.**

Si segnala che tale ultima tipologia di reclutamento gode di un limite di spesa specifico, venutosi a creare a seguito di recenti interpretazioni della magistratura contabile che riconducono anche tali fattispecie alle limitazioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (Corte dei Conti Liguria PAR n. 26/2016).

Come già detto nel precedente paragrafo, le esigenze che giustificano il ricorso al personale con contratto di lavoro flessibile devono essere eccezionali e rientrare obbligatoriamente nelle casistiche previste dall'articolo 36 del D. Lg. 165/2001. Il loro utilizzo non può avvenire per assicurare esigenze ordinarie di lavoro e pertanto la programmazione di tale esigenze risulta di fatto incompatibile con lo spirito della norma.

In questa sede, si può solo affermare che le eventuali e motivate esigenze straordinarie dei responsabili devono essere - per il momento – ritenute non accoglibili, almeno sino a quando la Regione Autonoma della Sardegna non avrà definito il procedimento di trasferimento del personale ex Z.I.R., oggi in posizione di comando, il cui costo grava attualmente sul limite di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, di € 32.195,83 finanziato con risorse a carico del bilancio e di € 102.066,51 finanziato da contributi R.A.S.

d) La proiezione delle spese di personale per il triennio 2017/2019

Nel corso del triennio 2017-2019 le spese di personale, tenuto conto delle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto, subiscono le variazioni indicate nell'allegata tabella (**allegato n. 3**).

Si evidenzia come viene comunque mantenuto il rispetto del limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. e tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Corte di conti della Sardegna – sezione di controllo – in occasione della parifica del rendiconto 2013, laddove ha richiesto espressamente che, contrariamente al passato ed in adeguamento alla Delibera n. 51/2015/PAR della stessa corte, venisse inclusa nel conteggio ai fini del rispetto dell'articolo 1, comma 557 quater della Legge 296/2006, anche la spesa di personale finanziata dal fondo unico regionale di cui alla L.R. n. 2/2007 perchè trattasi di risorse che *“vengono acquisite dalle amministrazioni locali, secondo schemi e moduli ordinari e ripetitivi nel tempo, per essere adibite all'esercizio delle proprie funzioni o destinate al funzionamento del proprio apparato, latamente inteso, gravando quindi in via ordinaria e definitiva sul bilancio dell'amministrazione stessa”*.

Tutto ciò in coerenza con gli stanziamenti richiesti e che saranno inseriti nel bilancio 2017/2019 in corso di predisposizione.

Tempio Pausania li ____ febbraio 2017



Città di Tempio Pausania

Settore AA.II. e Personale

Ufficio Servizi al Personale

IL DIRIGENTE DEL SETTORE AA.II. E PERSONALE
(Dott.ssa M. Nicoletta Pisciotto)

MODIFICHE ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2017 – 2018 - 2019

ANNO ASSUNZIONE	Livello di appartenenza	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	N. UNITA'	PROFILO PROF.LE	ORE SETT.	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	Capacità assunzionali		Capacità assunzionali: TOTALE IMPIEGHI PER ANNO	SPESA EFFETTIVA DA CONTABILIZZARE IN BILANCIO		
							Resti 2015-2016	€ 48.289,64		2017	2018	2019
							Quota 2017 (cess. 2016)	€ 8.003,44				
Totale		€ 56.293,08										
2017	Liv. B2 EX ZIR	Stabilizzazione personale ex Consorzio ZIR di Tempio P.	1	Amministrativo EX ZIR	Full time	Settore dei Servizi alla Persona ed alle Imprese (Muntoni F.S.)			€ 51.977,08	€ 51.977,08	€ 51.977,08	€ 51.977,08
2017	Liv. B1 EX ZIR	Stabilizzazione personale ex Consorzio ZIR di Tempio P.	1	Amministrativo EX ZIR	Full time	Settore economico finanziario (Addis A.)			€ 47.985,44	€ 47.985,44	€ 47.985,44	€ 47.985,44
2017	Liv. A1 EX ZIR	Stabilizzazione personale ex Consorzio ZIR di Tempio P.	1	Operaio EX ZIR	Full time	Settore dei Servizi al Patrimonio e Territorio (Spano A.M.)			€ 43.900,49	€ 43.900,49	€ 43.900,49	€ 43.900,49
2017 – 1° luglio	CAT. C – CCNL EE.LL	Selezione di mobilità esterna ai sensi art. 30 D.Lgs. n. 165/2001	1	Agente di Polizia Locale – CCNL EE.LL	Full time	Servizio Polizia Locale e Viabilità			€ 0,00	€ 15.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
2018		Nessun reclutamento	0						€ 0,00			
2019		Nessun reclutamento	0									
							TOTALE utilizzo capacità assunzionale	€ 143.863,01	€ 158.863,01	€ 173.863,01	€ 173.863,01	
							Capacità assunzionali RESIDUE	-€ 87.569,93				

da riassorbire negli anni successivi secondo indicazioni Corte Conti Sez. Autonomie n. 4/SEZAUT/2016/QMIG

VERIFICA RISPETTO DEI VINCOLI

I VINCOLI RELATIVI ALLE FACOLTA' ASSUNZIONALI SONO RISPETTATI.

PROSPETTO DIMOSTRATIVO RISPETTO DEI VINCOLI IN MATERIA DI SPESA DI PERSONALE

SPESA PERSONALE 2017 SENZA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO	€ 3.015.349,38	INCIDENZA SPESA PERSONALE SENZA PROGRAMMAZIONE SU SPESA CORRENTE 2016 PRE CONSUNTIVO	25,98%
SPESA DI PERSONALE COMPRESA LA PROGRAMMAZIONE		INCIDENZA SPESA PERSONALE CON PROGRAMMAZIONE	
ANNO 2017	€ 3.172.235,77	ANNO 2017	27,08%
ANNO 2018	€ 3.195.099,65	ANNO 2018	26,68%
ANNO 2019	€ 3.195.099,65	ANNO 2019	26,68%
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011 – 2013 (ART. 1, COMMA 557, QUATER L. 296/2006)	€ 3.344.574,73		
RISPETTA IL VINCOLO	si	POSSIBILITA' INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALI	no

stampato Corte dei Conti				
DESCRIZIONE VOCI	2016 AL 31/12 (PRE CONSUNTIVO)	2017 PREVISIONE	2018 PREVISIONE	2019 PREVISIONE
- Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (trattamento fondamentale ed accessorio)	€ 2.677.549,55	€ 2.739.555,58	€ 2.731.893,40	€ 2.731.893,40
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni - compresi Oneri ed irap	€ 20.861,00	€ 17.436,00	€ -	€ -
- Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili				
- Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
- Spese per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000				
- Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.Lgs. 267/2000				
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori (comprese solo per il 2012 quote di pensione ad onere ripartito € 8.000,00)	€ 768.064,12	€ 797.989,20	€ 805.133,23	€ 805.133,23
- IRAP	224.462,90	233.471,13	234.271,81	234.271,81
- Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	€ 22.634,00	€ 22.251,00	€ 22.251,00	€ 22.251,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 39.628,12	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre Spese (specificare): Straordinario elettorale comprensivo di Oneri ed irap	€ 17.922,01	€ 40.000,00	€ -	€ -

SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE A)	€ 3.771.121,70	€ 3.850.702,91	€ 3.793.549,44	€ 3.793.549,44
Le componenti da escludere dalla determinazione della spesa sono le seguenti:				
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati e fondi R.A.S. a specifica destinazione (Vedi specifica)	€ -			
- Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale strettamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	€ 17.922,01	€ 40.000,00	€ -	€ -
- Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 39.628,12	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	€ 147.586,00	€ 147.586,00	€ 147.586,00	€ 147.586,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004, per gli anni 2006, 2007 già corrisposti e 2008/2009 presuntivamente impegnati. (sono compresi solo per il 2012 € 8.000,00 quote di pensione ad onere ripartito)	€ 335.524,00	€ 335.524,00	€ 335.524,00	€ 335.524,00
- Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (nei limiti della quota d'obbligo)	€ 115.339,79	€ 115.339,79	€ 115.339,79	€ 115.339,79
- Spese per il personale con contratti di formazione lavoro prorogati per espressa disposizione di legge				
- Spese sostenute per il personale comandato presso altre Amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici				
- Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione CDS	€ 12.859,22	€ 15.322,00	€ -	€ -
Incentivi per la progettazione	€ 78.506,35	€ 24.695,35	€ -	€ -
Incentivi per il recupero ICI				
Diritti di rogito				
Altre (istat)	€ -			

totale B) in detrazione	€ 747.365,49	€ 678.467,14	€ 598.449,79	€ 598.449,79
SPESA NETTA DI PERSONALE (A-B)	€ 3.023.756,21	€ 3.172.235,77	€ 3.195.099,65	€ 3.195.099,65
Differenza				
	-€ 320.818,52	-€ 172.338,96	-€ 149.475,08	-€ 149.475,08
SPESA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€ 3.344.574,73			