

<b>Città di Cesano Maderno</b> Provincia di Monza e Brianza Codice ente 10963	<b>sigla</b> G.C.	<b>numero</b> 158	<b>data</b> 22.09.2020
---	----------------------	----------------------	---------------------------

**OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 E AGGIORNAMENTO PROGRAMMA 2020**

**N. 158**



## Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno ventidue del mese di settembre dell'anno duemilaventi, nel Palazzo comunale, la Giunta Comunale convocata alle ore 14.30 nei modi di legge, si è legalmente riunita alle ore 14.50  
Sono personalmente intervenuti i Signori:

<b>N.</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>Presente</b>
<b>1</b>	Maurilio Ildelfonso LONGHIN	Sindaco	SI
<b>2</b>	Celestino Marco Giorgio OLTOLINI	Vice Sindaco	SI
<b>3</b>	Irene ROMANO'	Assessore	SI
<b>4</b>	Pietro NICOLACI	Assessore	NO
<b>5</b>	Silvia BOLDRINI	Assessore	SI
<b>6</b>	Salvatore Augusto FERRO	Assessore	SI
<b>7</b>	Paolo VAGHI detto Alberto	Assessore	SI
<b>8</b>	Simona BURASCHI	Assessore	SI

Partecipa il Segretario Generale Dr. Giampaolo Zarcone.

Il Sig. Maurilio Ildelfonso LONGHIN – Sindaco – assume la PRESIDENZA e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'argomento in oggetto.

**OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 E AGGIORNAMENTO PROGRAMMA 2020**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Alle ore 15.15 è entrato in aula l'Ass. Nicolaci;

Alle ore 17.00 è uscito dall'aula l'Ass Ferro ed è rientrato alle ore 18.10;

Alle ore 17.00 è uscito dall'aula l'Ass. Romanò ed è rientrato alle ore 18.20;

Alle ore 17.45 è uscito dall'aula l'Ass. Boldrini ed è rientrato alle ore 18.45 (presenti 8);

**PREMESSO** che;

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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;

**RILEVATA** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

**RICHIAMATO** l'art. 57 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che disciplina nel dettaglio le modalità di esercizio di tali funzioni;

**RICHIAMATA** la precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 118/2020 che:

- approvare il "Programma triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022: adeguamento all'entrata in vigore art. 33 DL 34/2019"
- attesta che non sono presenti situazioni di eccedenza di personale nell'ente;

**CONSIDERATO** che a seguito della deliberazione citata sono intervenute n. 4 cessazioni non previste, sono in fase di completamento diverse procedure di assunzione e sono in corso ulteriori procedure selettive per cui risulta opportuno aggiornare la programmazione per l'anno 2020 allo stato dell'arte al fine di poter definire correttamente la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023;

**DATO ATTO** che in data 06.08.2020 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole sulla deliberazione della Giunta Comunale n. 118/2020 avente ad oggetto "Programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022: adeguamento all'entrata in vigore art. 33 DL 34/2019" e che gli aggiornamenti contenuti nel presente atto prevedono modifiche che mantengono inalterato il costo complessivo;

**RILEVATO** che la riduzione programmata del personale prevista per il prossimo futuro richiede l'avvio delle procedure per la sostituzione al fine di garantire il mantenimento dei servizi;

## **VISTO:**

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

## **RICHIAMATI:**

- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, che prevede il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 per procedere ad assunzioni;
- il D.L. n. 4 del 2019, per cui, fino al 2021, Regioni ed enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over
- la L. 28 marzo 2019, n. 26 che ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90 del 2014 per cui ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, il calcolo viene effettuato sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

**VISTO** il DPCM 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla GU n. 173 del 27 luglio 2018;

**CONSIDERATO** che il sistema dei limiti alle assunzioni è stato sostanzialmente modificato dal DL 34/2019 e nel dettaglio:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019, che stabilisce la possibilità per i Comuni di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per amministrazioni, della media delle entrate

correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo credito di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- il “valore soglia” di cui sopra è stabilito con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di conferenza unificata Stato-città ed autonomie locali;
- il DM 17.03.2020 (pubblicato in GU il 27.04.2020) che indica le linee guida per l'applicazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, incluso il “valore soglia”;

**CONSIDERATO** che il Comune di Cesano Maderno si colloca nella fascia demografica prevista dall'art. 3 del DPCM 17.03.2020 fra i comuni con popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti, con valore soglia del 27,0% e in particolare, come si evince dalla tabella a pag. 7 dell'allegato A, calcolato in base al rendiconto 2019, alla soglia del 20.72%

**VERIFICATO** dunque che il Comune di Cesano Maderno:

- può procedere ad aumentare la spesa di personale fino al 27% nel quinquennio, nel rispetto degli aumenti annuali consentiti dal DM 17.03.2020, corrispondente a € 432.009,95 per l'anno 2020 e € 768.017,69 per l'anno 2021;
- può comunque procedere, nell'anno 2020 in deroga a tale limite, ad utilizzare le facoltà assunzionali calcolate con il precedente sistema, per nuove assunzioni per un costo annuo pari a € 459.641,92 (tabella pag. 8 dell'allegato);
- le assunzioni che si effettueranno nel secondo semestre incideranno in modo parziale sulla spesa di personale dell'anno corrente, rispettando ampiamente i limiti di cui ai due punti precedenti, mentre incideranno per tutto il valore annuo a partire dall'anno 2021, per cui si ritiene più prudentiale effettuare le verifiche rispetto ai valori del bilancio 2021;
- le risorse attualmente previste a bilancio consentono di incrementare i posti coperti mediante nuove assunzioni per un costo annuo di € 352.060,00, ben inferiore ai limiti indicati (tabella pag. 17 dell'allegato);
- l'aggiornamento del programma per l'anno 2020 e il programma triennale 2021-2023 definisce le nuove assunzioni prioritarie che trovano copertura nelle previsioni di bilancio, le assunzioni per la copertura di posti che si renderanno vacanti per procedure di cessazione già in corso, nonché le necessità di ulteriori assunzioni subordinate all'aumento delle previsioni di spesa pluriennale

**DATO ATTO** che, se possibile, si procederà a svolgere le procedure concorsuali di cui sopra potranno anche in convenzione con altri enti;

**CONSIDERATO** che il suddetto fabbisogno di personale è necessario per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

**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, come risulta dall'apposita tabella allegata al rendiconto stesso;

**CONSIDERATO** che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

**RICHIAMATO** il Regolamento Regionale n. 5 del 22.03.2019 “Regolamento regionale concernente i criteri organizzativi generali, le caratteristiche dei veicoli, delle uniformi, degli strumenti di autotutela, dei simboli distintivi di grado e delle tessere personali di riconoscimento in dotazione ai corpi e ai servizi della polizia locale in attuazione dell'articolo 24, comma 1, della legge regionale 1° aprile 2015, n. 6 "Disciplina regionale dei servizi di polizia locale e promozione di politiche integrate di sicurezza urbana" che prevede la seguente ripartizione:

- cat. C: agenti, con denominazioni differenziate in base agli anni di servizio che costituiscono rappresentazione del percorso professionale maturato e non determinano posizioni di sovraordinazione gerarchica rispetto agli altri agenti
- cat D punti b) e c) del CCNL 14.09.2000: sottufficiali con grado di Specialista di Vigilanza
- cat. D: ufficiali direttivi con grado di:
  - vice commissario
  - commissario
  - commissario capo
  - commissario capo coordinatore
- dirigenti: ufficiali dirigenti con grado di dirigente

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**RICHIAMATO** altresì il C.C.N.L. 21.05.2018;

**RITENUTO** necessario rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile per consentire di avviare le procedure per le assunzioni nel più breve tempo possibile;

**RITENUTO** di dover provvedere in merito;

**VISTI I PARERI FAVOREVOLI:**

di regolarità tecnica del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 49 – 1° comma del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

di regolarità contabile del Dirigente dell'Area Servizi amministrativi e finanziari, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma del T.U.E.L. - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

di legittimità del Segretario Generale, ai sensi dell'Art. 9 – 2 comma, lettera j), del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

allegati quale parte integrante alla presente Deliberazione;

**VISTO** altresì l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000;

A voti unanimi espressi nelle forme di legge

**DELIBERA**

1. la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata;
2. di confermare che non sono presenti situazioni di eccedenza di personale nell'ente, anzi vi sono gravi carenze dettate sia dall'esito negativo di diverse procedure, sia dal verificarsi di cessazioni non previste;
3. di approvare l'allegato A, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, che contiene il Programma triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023 e l'aggiornamento del Programma di fabbisogno di personale per l'anno 2020, nonché la determinazione della dotazione organica;
4. provvedere a recepire il Regolamento Regionale n. 5 del 22.03.2019 nella parte relativa alla denominazione dei profili professionali del personale appartenente all'area professionale della polizia locale dando atto che non comporta alcuna modifica nel contenuto professionale richiesto;
5. di dare atto che la spesa prevista per la realizzazione del presente piano è compatibile con i vigenti vincoli di legge con riferimento sia ai nuovi criteri sanciti dall'art. 33 comma 2 del DL 34./2019, sia ai criteri consolidati di cui all'art .1 comma 557 della L. 296/2006;

6. di dare atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole sulla deliberazione della Giunta Comunale n. 118/2020 avente ad oggetto “Programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022: adeguamento all’entrata in vigore art. 33 DL 34/2019” e che gli aggiornamenti contenuti nel presente atto prevedono modifiche che mantengono inalterato il costo complessivo;
7. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio dei Revisori per l’acquisizione del parere previsto dall’art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 per il triennio 2021-2023 e di dare atto che l’attuazione del Piano è subordinata al parere favorevole del Collegio;
8. di autorizzare il Segretario Generale in qualità di Dirigente del personale ad utilizzare personale di altre Amministrazioni per colmare esigenze temporanee o nelle more della conclusione di procedure selettive.
9. di dare facoltà al Segretario Generale in qualità di Dirigente del personale di modificare il calendario delle assunzioni definito in base alla programmazione delle cessazioni, a parità di spesa e valutando l’efficacia, l’efficienza e la celerità delle procedure di copertura dei posti in relazione alle esigenze organizzative;
10. di dare facoltà al Segretario Generale in qualità di Dirigente del personale di avviare le procedure di assunzione operando variazioni nell’assegnazione all’unità o all’area, dandone ampia motivazione negli atti, qualora siano intervenute delle mobilità interne che vadano a coprire i posti vacanti indicati, creando la necessità di fabbisogno in un’area o in un’unità differente da quella indicata nel piano senza mutare le categorie professionali e dunque il valore complessivo della spesa autorizzata con il piano stesso;
11. di autorizzare il Dirigente del personale a procedere a nuove assunzioni nel caso si dovessero rendere vacanti ulteriori posti per cessazioni non previste, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e la compatibilità pluriennale della spesa di personale;
12. di autorizzare il Dirigente del personale a comunicare la modifica della denominazione dei profili professionale del personale appartenente all’area professionale della polizia locale in recepimento del Regolamento Regionale n. 5/2019, dando atto che non comporta alcuna modifica del contenuto professionale richiesto;
13. di trasmettere il presente atto 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;
14. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU, alle OO.SS. e al Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cesano Maderno.
15. di dare atto che ai sensi della L. 241/90 s.m.i., il Responsabile del Procedimento è Monica Cracchi.

Quindi, con successiva votazione, a voti unanimi espressi nelle forme di legge

## **DELIBERA**

16. dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 – 4° comma del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
F.to Maurizio Ildefonso Longhin

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr. Giampaolo Zarcone

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Del presente atto deliberativo viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio, consultabile sul sito Internet ***www.comune.cesano-maderno.mb.it*** alla sezione ***Albo Pretorio - Consultazione on-line***, per almeno quindici giorni consecutivi, con contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Cesano Maderno, 22.10.2020

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr. Giampaolo Zarcone

---

Il presente atto diventa esecutivo:

- in data \_\_\_\_\_, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 - 3° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267
- in data **22.09.2020**, per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267

Cesano Maderno, 22.10.2020

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr. Giampaolo Zarcone







# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 158

DEL 22.09.2020

**OGGETTO:** Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 e aggiornamento programma 2020

### Organizzazione e gestione del personale

Responsabile del Procedimento: Monica Cracchi Bianchi

### PARERI

(ai sensi dell' art. 49 - 1° comma - del T.U.E.L. - D. Lgs. 18.08.2000 n. 267)

La presente proposta di deliberazione è tecnicamente regolare, alla luce anche della vigente normativa in materia.

Data, 22.09.2020

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

La presente proposta di deliberazione è contabilmente regolare, alla luce anche della vigente normativa in materia.

Data, 22.09.2020

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA  
F.TO MARA MATTIUIZ

### ANNOTAZIONI DEL RESPONSABILE DELL'AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

La spesa di € \_\_\_\_\_ troverà copertura sul seguente capitolo di bilancio  
\_\_\_\_\_ U.E.B. \_\_\_\_\_  Entrata  Uscita

Impegno provvisorio N.

Impegno definitivo N.

Data, \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE AREA  
SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

### PARERE DI LEGITTIMITA'

Art. 9 – comma 2, lettera j, *Regolamento ordinamento degli uffici e dei servizi.*

**Favorevole**

Data, 22.09.2020

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

## Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e aggiornamento anno 2020

### Sommario

Premessa .....	2
1. INDIRIZZI GENERALI .....	2
2. COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO .....	2
3. LA DOTAZIONE ORGANICA: DEFINIZIONE, LIMITI E PERSONALE IN SERVIZIO .....	3
3.1 I limiti finanziari: spesa annua inferiore alla media del triennio 2011-2013.....	4
3.2 I limiti finanziari: il costo del personale in servizio e il rispetto degli stanziamenti di bilancio.....	5
3.3 I limiti finanziari: il valore massimo di spesa del personale consentito dall'art. 33 comma 2 del DL 34/2019....	6
3.4 I resti delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente.....	8
3.5 Riepilogo della consistenza del personale in servizio e degli spazi per nuove assunzioni .....	9
3.5 Profili e contenuto professionale.....	9
4. IL QUADRO COMPLESSIVO DEI REQUISITI NECESSARI PER EFFETTUARE ASSUNZIONI.....	10
5. MODALITÀ DI ASSUNZIONE .....	11
6. RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE .....	11
7. RISERVE PERSONALE .....	11
8. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023 .....	11
8.1 I costi unitari delle assunzioni .....	11
8.2 Le modalità di assunzione e la loro incidenza sulle facoltà assunzionali .....	12
8.3 Criteri per attingere a graduatorie vigenti di altri enti.....	12
8.4 Personale a tempo indeterminato – aggiornamento programmazione 2020 e programmazione triennio 2021-2023 .....	13
8.5 Contratti a termine e forme di lavoro flessibile – fabbisogno triennio 2021-2023 .....	14
8.6 Contratti a termine ex art. 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000.....	14
9. AGGIORNAMENTO PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2020.....	15
9.1 Riepilogo utilizzo spazi assunzionali.....	18
9.2 Procedure da attivare .....	19
9.3 Procedure da attivare – solo a seguito integrazione bilancio 2021 .....	19
10. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021 .....	20
11. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI BIENNIO 2022 e 2023.....	22
12. LA DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA.....	22
12.1 Dotazione organica e profili professionali .....	22
13. FORME DI LAVORO FLESSIBILE.....	24

# Allegato A

## Premessa

Il presente documento contiene la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023, ponendosi in continuità con la programmazione triennale approvata con deliberazione n. \_\_\_\_\_.

Prevede inoltre l'aggiornamento della programmazione per l'anno 2020 evidenziando le cessazioni intervenute nel frattempo e gli esiti delle procedure di assunzione espletate.

## 1. INDIRIZZI GENERALI

I vincoli e le condizioni per poter effettuare le assunzioni programmate in questo documento possono mutare nel corso del tempo per interventi del legislatore. Si demanda al dirigente del personale la verifica della normativa e del rispetto di tali vincoli e condizioni in fase di attuazione del piano.

I tempi e le priorità di copertura dei posti sono definiti dal Dirigente del Personale in base alle cessazioni intervenute o programmate, che ha comunque la facoltà di modificare tale calendario a parità di spesa e valutando l'efficacia, l'efficienza e la celerità delle procedure di copertura dei posti in relazione alle esigenze organizzative.

**La Giunta Comunale si riserva di esprimersi nuovamente se il quadro delle norme dovesse mutare.**

## 2. COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO

Il dirigente competente in materia di personale nel rispetto delle procedure previste dal *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi* e delle previsioni di bilancio provvederà alle necessità di personale dell'ente indicate nel prospetto riportato in questo documento.

**L'assunzione in servizio è subordinata al rispetto dei presupposti richiesti dalla normativa in vigore in materia di limiti assunzionali, del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e più in generale delle disposizioni di legge relative al pareggio di bilancio.**

**Il rispetto di tali presupposti viene verificato al momento dell'assunzione; se ne dovrà dar conto negli atti relativi all'assunzione di spesa e se ne dovrà dare accurata informazione all'interno di ciascun bando di selezione.**

**Nella programmazione triennale viene indicata la modalità prioritaria di assunzione, facendo salvo comunque il rispetto della gerarchia di procedure di assunzione previste dalla normativa vigente.**

**In caso di esito negativo della procedura indicata come prioritaria, il dirigente del personale attuerà le procedure alternative per la copertura del posto.**

Oltre alla copertura dei posti previsti nel piano delle assunzioni, restano liberi i provvedimenti di mobilità interna in quanto espressione del potere di organizzazione sancito dall'articolo 5 del D.Lgs 165/01.

Al dirigente competente in materia di personale spetta la valutazione dell'opportunità di attribuire mansioni superiori a dipendenti dell'ente per sopperire alle carenze di organico, previo parere del dirigente dell'area interessata, nel caso in cui sussistano i presupposti richiesti dalla normativa in vigore e nel rispetto del vincolo sul limite di spesa del personale, dei vincoli alle assunzioni vigenti e più in generale delle disposizioni di legge relative al pareggio di bilancio.

La Giunta Comunale, qualora autorizzasse la cessione di contratto di lavoro di un dipendente dell'ente per **mobilità esterna** presso altro ente ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, contestualmente valuterà se autorizzare il dirigente del personale ad avviare la procedura per la copertura del posto.

Con l'entrata in vigore della nuova disciplina delle assunzioni, incentrata sul rispetto del limite complessivo di spesa del personale, **le assunzioni per mobilità volontaria costituiscono nuova assunzione e devono rispettare i limiti assunzionali.**

## Allegato A

### 3. LA DOTAZIONE ORGANICA: DEFINIZIONE, LIMITI E PERSONALE IN SERVIZIO

Il recente D.Lgs n. 75 del 25/5/2017 ha modificato sostanzialmente la disciplina della programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel Testo Unico sul Pubblico Impiego (D.Lgs 165/2001) modificando il concetto di dotazione organica.

Come definito al paragrafo 2.1 delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, **la dotazione organica è un valore finanziario che si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale**. Questa è la nuova visione introdotta dal D.Lgs 75/2017, che supera il concetto di dotazione organica come un atto cristallizzato per passare ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze di programmazione del fabbisogno di personale.

Citando il Quaderno Anci *“Il personale degli enti locali – Le assunzioni”* di giugno 2018, *“La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la “nuova” dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima” per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente.*

*Per i Comuni, le Città Metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali [...]: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.”*

Nella programmazione del fabbisogno di personale, l’ente deve:

- ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche,
- perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi
- garantire l’ottimale distribuzione delle risorse umane
- garantire la coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance
- garantire la coerenza con le linee di indirizzo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- dare corso all’individuazione delle risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano del fabbisogno di personale e tenere conto delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali dell’ente;
- indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e alle linee di indirizzo di cui sopra
- attuare i processi di mobilità interna ed esterna e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette

**Il limite alle assunzioni è stato modificato dal DL 34/2019, art. 33 co. 2 la cui attuazione è resa possibile dall’entrata in vigore del DM attuativo del 17/03/2020, con decorrenza 20 aprile 2020.**

In base a tale disposizione, i Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Le nuove assunzioni dovranno essere in ogni caso coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispettose dell’equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall’organo di revisione.

Nel caso di superamento della soglia, invece, la percentuale di turn over si dovrà ridurre anche al di sotto del 100% per rientrare nei parametri fissati.

**Il valore soglia di spesa massima del personale per il Comune di Cesano Maderno è pari al 27%.**

**Rimane tuttora in vigore il limite previsto dall’art. 1 co. 557 e seguenti della L. 296/2006, che consiste nel limite finanziario complessivo costituito dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013**

## Allegato A

Lo spazio finanziario destinato a ulteriori assunzioni è determinato dal costo del personale in servizio, a cui si aggiunge il costo del personale assumibile in base alla programmazione delle assunzioni consentite per ciascuna delle annualità 2020, 2021 e 2022, in base ai limiti al turn over definiti per legge.

La mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 fra enti non è più neutra ai fini degli equilibri della finanza pubblica.

Si conferma la quantificazione del costo della dotazione organica calcolato nella precedente programmazione approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 21.07.2020, prendendo a riferimento il personale in servizio al 1° luglio 2020. Il costo annuo è rapportato alle previsioni dell'anno 2021 per verificarne la sostenibilità finanziaria, a cui si aggiunge il costo annuo delle assunzioni previste nell'aggiornamento al piano 2020 e nella programmazione 2021-2023, tenendo conto delle cessazioni già note o programmate.

### 3.1 I limiti finanziari: spesa annua inferiore alla media del triennio 2011-2013

Il limite complessivo per la spesa di personale richiede comunque il rispetto di quanto disposto dall'art. 1 comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, ovvero il rispetto della media del triennio 2011-2013 (art. 3 comma 5 bis del D.L 90/2014). I dati relativi al triennio 2011-2013 sono stati oggetto di certificazione nei questionari al rendiconto degli anni in questione e vengono sinteticamente riportati nel prospetto che segue.

Si riportano i dati relativi al triennio 2017-2019, corrispondente all'ultimo rendiconto approvato.

Si evince l'ampio margine creato dalle cessazioni intervenute negli ultimi anni e l'effetto dei vincoli sul turn over.

Occorre tenere presente che **le voci di calcolo sono diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni attuative dell'art. 33 del DL 34/2019.**

**Verifica rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557, l. n. 296/2006 dati di rendiconto, anni 2017, 2018 e 2019**

	Valori medi Triennio rendiconto		2017 rendiconto	2018 rendiconto	2019 rendiconto
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macroaggregato 101	4.846.732,86	4.800.110,58	4.873.788,23
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macroaggregato 103	42.035,87	49.619,62	37.712,90
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macroaggregato 102	297.230,81	293.284,71	298.753,02
		Altre spese: macroaggregato 109		9.619,33	6.685,62
Altre spese da specificare:					
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	44.092,67	44.789,91	44.789,91
Totale spese di personale	6.365.753,10	(-) Componenti escluse*	5.230.092,21	5.197.424,15	5.261.729,68
(-) Componenti escluse*	-1.335.240,57	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	-1.091.056,65	-1.318.099,35	-1.227.937,81
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	5.030.512,52	Totale spesa corrente (B)	4.139.035,56	3.879.324,80	4.033.791,87

Le assunzioni della presente ricognizione del programma triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2020 sono finanziate dalle cessazioni formalizzate nell'anno precedente e di quelle intervenute o in corso nell'anno. Tale vincolo è assicurato dalla stessa novella normativa introdotta dal DL 4/2019. Le assunzioni possono essere effettuate nei limiti delle dotazioni finanziarie contenute nel bilancio di previsione approvato.

## Allegato A

Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557, l. n. 296/2006 in termini previsionali, sul triennio 2020-2022 e confronto con valore medio triennio

	Valori medi Triennio rendiconto		2020 previsione iniziale	2021 previsione iniziale	2022 previsione iniziale
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macroaggregato 101	5.256.060,00	5.260.450,00	5.252.150,00
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macroaggregato 103	50.830,00	50.830,00	50.830,00
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macroaggregato 102	346.500,00	346.500,00	346.500,00
Altre spese da specificare:					
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	51.000,00	51.000,00	51.000,00
Totale spese di personale	6.365.753,10	(-) Componenti escluse*	5.704.390,00	5.708.780,00	5.700.480,00
Totale limite <b>rideterminato</b> a seguito esternalizzazione asilo nido – riferimento a deliberazione GC n. 31/2020	<b>6.171.115,17</b>				
(-) Componenti escluse*	-1.335.240,57	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	-1.431.373,72	-1.431.373,72	-1.431.373,72
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	5.030.512,52	Totale spesa corrente (B)	4.273.016,28	4.277.406,28	4.269.106,28
Totale limite <b>rideterminato</b> (=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	4.835.874,59				

### 3.2 I limiti finanziari: il costo del personale in servizio e il rispetto degli stanziamenti di bilancio

Nel prospetto che segue si riporta l'andamento del personale dipendente, evidenziando il numero dei posti del personale in servizio al 1° luglio 2020.

Personale in servizio	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	01/07/2020
Direttore	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Segretario	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Dirigenti	3	4	4	4	3	4	3	3	3
Posizioni organizzative	14	14	14	14	13	12	13	13	12
Personale livelli non PO, di cui:	133	130	127	123	120	113	107	113	109
Cat. D non PO									30
Cat. D non PO t. determinato									1
Cat. C									61
Cat. B3									4
Cat. B									13
Totale	151	149	146	142	137	130	124	130	125

Come detto, si procede con il calcolo del costo annuo del personale in servizio al 1° luglio 2020, che deve essere confrontato con il dato di previsione iniziale dell'anno 2021 per determinare gli spazi finanziari per nuove assunzioni che consentono il rispetto degli equilibri di bilancio.

## Allegato A

Poiché tale dato deve essere coerente con il calcolo previsto dal DM 17/03/2020, si procede a confrontare il valore del costo annuo del personale in servizio, calcolato in base ai chiarimenti forniti con la circolare del 08/06/2020, ovvero con **la spesa per il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP**.

Come specificato al paragrafo 3.1, le voci di calcolo sono differenti fra le due disposizioni normative che definiscono i parametri di riferimento.

	Costo annuo personale in servizio al 1° luglio 2020	2020 previsione iniziale	2021 previsione iniziale	2022 previsione iniziale
Spese macroaggregato 101	4.908.390,00	5.256.060,00	5.260.450,00	5.252.150,00
<i>Di cui:</i>				
<i>Trattamento fisso</i>	3.735.640,00			
<i>Trattamento accessorio</i>	1.082.250,00			
<i>Compensi rimborsati da altre PA</i>	39.000			
<i>Buoni pasto</i>	51.500,00			
Spese macroaggregato 103	-			
Altre spese da specificare:				
Totale spese di personale	4.908.390,00	5.256.060,00	5.260.450,00	5.252.150,00
<b>Spazio finanziario per assunzioni previste nel presente piano</b>			352.060,00	343.760,00

### 3.3 I limiti finanziari: il valore massimo di spesa del personale consentito dall'art. 33 comma 2 del DL 34/2019

Nel prospetto che segue si dimostra:

- il limite massimo di spesa di personale calcolato sui dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2019)
- il calcolo dell'incidenza percentuale della spesa di personale e la dimostrazione che il Comune di Cesano Maderno rispetta il valore soglia e può procedere ad effettuare assunzioni
- il calcolo della quota massima di nuove assunzioni a valere sui bilanci degli anni 2020-2022 in attuazione dell'art. 5 del DM 17/03/2020
- il confronto con il limite calcolato in base all'art. 1 co. 557 e seguenti della L. 296/2006 al netto della riduzione effettuata dall'ente a seguito dell'esternalizzazione dell'asilo nido
- la sostenibilità degli spazi assunzionali attraverso la dimostrazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio calcolato sui dati del bilancio di previsione per il triennio 2020-2022

# Allegato A

PROSPETTO DIMOSTRATIVO LIMITI SPESA DEL PERSONALE DM 17/03/2020								
fonte dei dati		RENDICONTO			schema di rendiconto in fase di approvazione	PREVISIONE		
ENTRATE	ENTRATE - media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (art. 2 comma 1 lettera b del DM)							
	ENTRATE CORRENTI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	01 Entrate Titolo I	18.144.439,38	18.600.459,54	18.668.388,89	19.354.737,31	19.078.037,00	19.178.037,00	19.228.037,00
	01 Entrate Titolo II	910.272,06	1.145.826,81	1.021.953,52	821.772,48	1.175.665,00	1.174.446,00	1.173.200,00
	01 Entrate Titolo III	4.646.096,78	4.448.204,27	3.840.986,63	5.724.763,19	4.167.150,00	4.170.650,00	4.174.150,00
	<b>Totale</b>	<b>23.700.808,22</b>	<b>24.194.490,62</b>	<b>23.531.329,04</b>	<b>25.901.272,98</b>	<b>24.420.852,00</b>	<b>24.523.133,00</b>	<b>24.575.387,00</b>
	MEDIA triennio			23.808.875,96	24.542.364,21	24.617.818,01	24.948.419,33	24.506.457,33
	FCDE bilancio di previsione			613.581,80	1.025.637,28	1.479.392,34	1.552.781,57	1.552.834,42
	<b>ENTRATE media triennio – FCDE</b>			<b>23.195.294,16</b>	<b>23.516.726,93</b>	<b>23.138.425,67</b>	<b>23.395.637,76</b>	<b>22.953.622,91</b>
SPESA PERSONALE	Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo intereterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 TUEL [...] al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art. 2 comma 1 lett. a del DM)							
	Codice spesa U1.01.00.00.000			4.800.110,58	4.873.788,23	5.216.060,00	5.260.450,00	5.252.150,00
	Codice spesa U1.03.02.12.001							
	Codice spesa U1.03.02.12.002							
	Codice spesa U1.03.02.12.003							
	Codice spesa U1.03.02.12.999							
	<b>SPESA DI PERSONALE</b>			<b>4.800.110,58</b>	<b>4.873.788,23</b>	<b>5.216.060,00</b>	<b>5.260.450,00</b>	<b>5.252.150,00</b>
	<b>incidenza percentuale</b>			<b>20,69%</b>	<b>20,72%</b>	<b>22,54%</b>	<b>22,48%</b>	<b>22,88%</b>
LIMITI	limite			27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
	<b>limite finanziario dotazione organica art. 4 co. 2 DM 17/03/2020</b>			<b>6.262.729,42</b>	<b>6.349.516,27</b>	<b>6.247.374,93</b>	<b>6.316.822,19</b>	<b>6.197.478,19</b>
	<b>limite art. 1 co. 557 rideterminato a seguito esternalizzazione nido</b>			<b>6.171.115,17</b>	<b>6.171.115,17</b>	<b>6.171.115,17</b>	<b>6.171.115,17</b>	<b>6.171.115,17</b>
	facoltà incremento percentuale spesa di personale registrata nel 2018					9,00%	16,00%	19,00%
	facoltà incremento spesa di personale art. 33 DL 34/2019					432.009,95	768.017,69	912.021,01
	<b>facoltà incremento spesa di personale art. 33 DL 34/2019</b>					<b>5.232.120,53</b>	<b>5.568.128,27</b>	<b>5.712.131,59</b>



## Allegato A

### 3.4 I resti delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente

I resti delle facoltà assunzionali non utilizzate nel quinquennio precedente sono stati quantificati nei precedenti piani triennali. Nell'anno 2020 è possibile utilizzare i resti del quinquennio 2016-2020 (calcolato sulle cessazioni intervenute nel triennio 2015-2019).

Nel prospetto che segue, i resti sono rideterminati alla luce della legge di stabilità 2019 (legge n. 145/2018), che conferma l'erogazione dell'elemento perequativo e l'applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale a partire dall'anno 2019, in attesa della sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-2021.

I dati sono ricalcolati al netto dell'Irap, per consentire la coerenza con le nuove modalità di calcolo previste dall'art. 33 del DL 34/2019 e dal DM attuativo.

Alla data odierna risultano disponibili i seguenti **resti del quinquennio precedente**:

Facoltà assunzionali	Unità	Importo	Utilizzo previsto	Resti disponibili	Resti disponibili al netto dell'Irap
facoltà assunzionali 2016 (cessazioni 2015)		€ 94.768,00	Pieno utilizzo previsto nel programma anno 2017	€ 0,00	
facoltà assunzionali 2017 (cessazioni 2016)		€ 156.932,00	Pieno utilizzo previsto nel programma anno 2017 e resti assunzionali nel piano 2018	€ 0,00	
facoltà assunzionali 2018 personale Polizia Locale (cessazioni 2017)		€ 29.104,00	Pieno utilizzo previsto nel programma anno 2018	€ 0,00	
facoltà assunzionali 2018 (cessazioni 2017)		€ 152.898,12	Utilizzo parziale previsto nel programma anno 2018	€ 0,00	
facoltà assunzionali 2019 (cessazioni 2018)	4	€ 99.615,00	Non utilizzati – vedi deliberazione della GC n. 31/2020	€ 99.615,00	€ 93.369,78
facoltà assunzionali 2020 (cessazioni 2019: 7 unità di cui 1 part time 70%)	7	Somma (126.955+83.978)		€ 210.934,00	€ 197.709,79
Facoltà assunzionali 2020 (cessazioni 2020 precedenti il 1°luglio 2020)	6	€ 179.836,99		€ 179.836,99	€ 168.562,36
<b>Totale</b>				<b>€ 490.385,99</b>	<b>€ 459.641,92</b>

## Allegato A

### 3.5 Riepilogo della consistenza del personale in servizio e degli spazi per nuove assunzioni

Nel prospetto che segue si riepilogano le differenti facoltà assunzionali:

1. compatibili con il bilancio di previsione (trattandosi di costo annuo il valore deve essere rapportato all'anno 2021)
2. compatibili con l'utilizzo dei resti delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati, come determinati da ultimo nella deliberazione della Giunta Comunale n. 118/2020
3. compatibili con l'aumento massimo della spesa di personale in applicazione dell'art. 5 del DM 17/03/2020.

Nel programma assunzionale che segue si riporta la programmazione del fabbisogno di personale evidenziando la parte realizzabile perché compatibile con le attuali previsioni di bilancio e gli spazi di incremento di spesa che si potrebbero utilizzare incrementando le previsioni pluriennali.

Si conferma la programmazione effettuata nel mese di luglio 2020 con la citata deliberazione n. 118/2020, che tiene conto dell'incidenza annuale del personale in servizio al 1° luglio e ne rapporta il costo complessivo con le previsioni dell'anno 2021. Le assunzioni intervenute nel frattempo trovano copertura nella programmazione dell'anno 2020 e quindi rientrano nei limiti. Si deve sottolineare che nel frattempo sono state formalizzate quattro cessazioni non previste.

Le assunzioni che si programma di completare nel corso dell'anno 2020 incideranno per pochi dodicesimi sul bilancio 2020.

	n.	Costo annuo rapportato al 2021	Totali
Personale in servizio (A)	125	4.907.390,00	
Possibilità di assunzioni consentite per il rispetto degli stanziamenti del bilancio di previsione – parametro anno 2021 (B)		352.060,00	
Costo dotazione organica compatibile con il bilancio di previsione pluriennale (A+B)			5.259.450,00
Resti delle facoltà assunzionali quinquennio precedente non utilizzati (vedi deliberazione GC n. 31/2020) (C)		459.641,92	
Costo della dotazione organica compatibile con le facoltà assunzionali precedente disciplina (A+C)			5.367.031,92
Limite massimo di spesa comprensivo dell'aumento per facoltà assunzionali per l'anno 2021, art. 5 DM 17/03/2020 (D)			5.568.128,27
Spazi assunzionali calcolati sul costo annuo 2021, da realizzare a seguito di variazioni di bilancio (D-A)		660.738,27	

### 3.5 Profili e contenuto professionale

Per quanto riguarda la definizione dei profili, in questa sede si utilizza la macro-famiglia di profili presenti nei documenti di programmazione precedenti, in attesa della revisione prevista dal CCNL Funzioni Locali.

Si specifica tuttavia che il contenuto professionale richiesto viene dettagliato in funzione del tipo di posizione ricercata in sede di avvio delle procedure di assunzione.

## Allegato A

Tale contenuto determinerà la possibilità di utilizzare graduatorie presenti nell'ente o di convenzionarsi con altri enti per l'utilizzo delle loro graduatorie, piuttosto che avviare una nuova procedura selettiva. Questo elemento è di particolare rilevanza rispetto ai profili con contenuto professionale innovativo indicati nel presente piano, che tengono conto dei programmi dell'ente e delle progettualità in corso.

In analogia a quanto previsto, per i profili appartenenti alla cat. C o superiori si procederà alla verifica delle competenze in materia di:

- a. digitalizzazione;
- b. razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c. qualità dei servizi pubblici;
- d. contrattualistica pubblica;
- e. contabilità pubblica e gestione finanziaria, controllo di gestione.

### 4. IL QUADRO COMPLESSIVO DEI REQUISITI NECESSARI PER EFFETTUARE ASSUNZIONI

La normativa prevede il rispetto di diverse condizioni preliminari per poter procedere all'assunzione di personale in servizio.

Condizioni necessarie da verificare al momento dell'assunzione:

requisito	Sanzione
adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e verifica della dotazione organica (revisione annuale)	Divieto di assunzione fino all'adozione
ricognizione annuale delle eccedenze di personale e di situazioni di soprannumero	Divieto di assunzione fino all'adozione
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'anno precedente.	Divieto di assunzione per l'anno successivo al mancato rispetto.  Qualora il saldo fosse negativo ma inferiore al 3% delle entrate finali, il divieto si applica solo alle assunzioni a tempo indeterminato
Invio entro il 31 marzo, e comunque entro il 30 aprile, della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali	Divieto di assunzione per l'anno successivo al mancato rispetto
Adozione del piano triennale di azioni positive (revisione triennale)	Divieto di assunzione fino all'adozione
Adozione del Peg – Piano della performance	Divieto di assunzione fino all'adozione
Contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (fino all'entrata in vigore del decreto ministeriale)	Divieto di assunzione per l'anno successivo al mancato rispetto
Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e dell'invio dei dati alla BDAP entro trenta giorni dalla loro adozione	Divieto di assunzione fino all'adozione
Comunicazioni agli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà	Divieto di assunzione fino all'adozione
Adeempimento delle richieste di certificazione dei crediti nei confronti della P.A., su istanza dei creditori	Divieto di assunzione fino all'adozione
Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto	Divieto di assunzione – controllo della Commissione per la stabilità finanziarie degli enti locali

# Allegato A

## 5. MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Le modalità di assunzione sono indicate nei prospetti di dettaglio.

Si tratta di un insieme di facoltà fra cui il dirigente del personale, sentito il dirigente dell'area interessata, può valutare la più adeguata, nel rispetto dei termini di legge, per far fronte alle esigenze dell'organizzazione degli uffici.

I posti previsti nel piano del fabbisogno hanno valore di programmazione e il dirigente del personale, nell'avviare le procedure di assunzione, può variare l'assegnazione all'unità o all'area, dandone ampia motivazione negli atti, qualora siano intervenute delle mobilità interne che vadano a coprire i posti vacanti indicati, creando la necessità di fabbisogno in un'area o in un'unità differente da quella indicata nel piano. Non possono invece mutare le categorie professionali e dunque il valore complessivo della spesa autorizzata con il presente piano.

L'Amministrazione ritiene prioritaria la copertura di posti vacanti attraverso l'introduzione di nuove unità di personale a fronte della dinamica delle cessazioni di personale rilevata negli ultimi anni e prevista per quelli a venire, finora fortemente limitata dai vincoli al turn over.

Si dà atto di una diminuzione dei tassi applicati INAIL nell'annualità 2020.

Non si prevede al momento alcuna **riserva per il personale dell'ente nelle procedure** selettive per la copertura dei posti vacanti, ex art art. 52 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001.

Si conferma la volontà di non avvalersi della facoltà di prevedere procedure selettive per **progressioni tra aree** riservate agli interni introdotte dall'art. 22 comma 15 del D.Lgs 75/2017.

Il presente piano non prevede alcuna procedura di **stabilizzazione del personale precario**, non essendo presente alcuna figura in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 del D.Lgs 75/2017 per la stabilizzazione del personale precario.

## 6. RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE

L'ente ha provveduto all'invio annuale del prospetto informativo sul collocamento obbligatorio, da cui emerge il rispetto della copertura della quota d'obbligo di cui alla L. 68/99.

## 7. RISERVE PERSONALE

Opera la riserva di legge prevista nel DLgs n. 66/2010, commi 3 e 4 dell'articolo 1014 e commi 3 e 9 dell'articolo 678, per cui, per l'assunzione agli impieghi civili nelle pubbliche amministrazioni di personale non dirigente, opera la riserva obbligatoria di posti a favore dei militari di truppa delle Forze armate, congedati senza demerito dalle ferme contratte anche al termine o durante le rafferme, fermi restando i diritti dei soggetti aventi titolo all'assunzione obbligatoria ai sensi del DLgs 23 novembre 1988, n. 509, e della legge 12 marzo 1999, n. 68.

## 8. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023

### 8.1 I costi unitari delle assunzioni

Il costo unitario annuo suddiviso per categoria e profilo è composto dalle sole componenti fisse dello stipendio, aumentato della quota degli oneri previdenziali e assistenziali e della quota Irap, a carico dell'ente aggiornato ai valori dei trattamenti economici modificati dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e tiene conto dell'aumento introdotto dalla legge di stabilità 2019 (L. 145/2018). Il costo per la categoria D3 è da

## Allegato A

considerare esclusivamente per le mobilità fra enti non essendo più prevista la posizione di accesso dall'esterno in cat. D3.

La differenza del costo fra profili diversi appartenenti alla medesima categoria dipende dalla diversa aliquota Inail applicata in base alle mansioni svolte.

Il costo unitario è calcolato per la posizione economica iniziale di ogni categoria.

Costo annuo per categoria e profilo									
Profili	Collaboratore	Istruttore	Istruttore tecnico	Agente polizia locale	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	Assistente sociale	Funzionario	dirigente
categoria	B3	C	C	C	D1	D1	D1	D3	dirigente
tredicesima	1.588,65	1.695,34	1.695,34	1.695,34	1.844,62	1.844,62	1.844,62	2.028,18	3.331,61
tabellare	19.063,80	20.344,07	20.344,07	20.344,07	22.135,47	22.135,47	22.135,47	25.451,86	39.979,32
IVC	144,56	154,31	154,31	154,31	167,83	167,83	167,83	193,05	303,16
ind comparto bilancio	44,76	52,08	52,08	52,08	59,40	59,40	59,40	59,40	-
elemento perequativo	288,00	276,00	276,00	276,00	228,00	228,00	228,00	108,00	
<b>totale parti fisse</b>	<b>21.129,77</b>	<b>22.521,80</b>	<b>22.521,80</b>	<b>22.521,80</b>	<b>24.435,32</b>	<b>24.435,32</b>	<b>24.435,32</b>	<b>27.840,49</b>	<b>43.614,09</b>
oneri previdenziali e assistenziali	5.716,66	6.093,27	6.168,95	6.168,95	6.610,98	6.693,08	6.736,57	7.532,24	11.799,79
<b>totale parti fisse con relativi oneri e al netto dell'irap</b>	<b>26.846,43</b>	<b>28.615,07</b>	<b>28.690,75</b>	<b>28.690,75</b>	<b>31.046,30</b>	<b>31.128,40</b>	<b>31.171,90</b>	<b>35.372,73</b>	<b>55.413,88</b>

### 8.2 Le modalità di assunzione e la loro incidenza sulle facoltà assunzionali

Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate mediante:

- procedura selettiva o chiamata nominativa per la copertura della quota d'obbligo del personale appartenente alle categorie protette – sono escluse dai limiti sul turn over e dai limiti di spesa del personale
- mobilità volontaria fra enti ex art. 30 del D.Lgs 165/2001
- attingendo a graduatorie vigenti presso l'ente
- mediante procedura selettiva pubblica (subordinata all'assenza di graduatorie)
- attingendo a graduatorie vigenti di altri enti (in alternativa al punto precedente)

Ad eccezione del primo punto, ogni procedura deve essere preceduta dalla verifica di assenza di personale in disponibilità.

Nel triennio 2019-2021 la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 non deve obbligatoriamente precedere l'avvio di assunzioni dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 3 comma 8 della L. 56/2019.

### 8.3 Criteri per attingere a graduatorie vigenti di altri enti

L'ente può attingere a graduatorie vigenti di altri enti, con i quali stipula convenzioni.

## Allegato A

Per attingere a graduatorie di altri enti si seguiranno i seguenti criteri di priorità:

- verifica con gli enti limitrofi, in analogia alle richieste che l'ente stesso riceve da altri comuni
- acquisizione della disponibilità da parte degli enti a stipulare convenzioni per l'utilizzo di graduatorie vigenti
- precedenza alla graduatoria più recente
- in subordine, precedenza alla graduatoria in cui il primo candidato utile ha acquisito il punteggio più elevato.

### 8.4 Personale a tempo indeterminato – aggiornamento programmazione 2020 e programmazione triennio 2021-2023

La presente ricognizione fa il punto delle cessazioni non previste, delle assunzioni effettuate e delle procedure concluse con esito negativo; aggiorna di conseguenza la programmazione 2020, e prevede la programmazione per il triennio 2021-2023 in stretta continuità con gli atti di programmazione già adottati in precedenza.

Le assunzioni intervenute:

- assunzione di n. 3 agenti di polizia locale ed esaurimento della graduatoria
- conclusione con esito positivo della procedura idoneativa per la costituzione di un rapporto di lavoro a termine ex art. 110 per la copertura di un posto di Dirigente dell'Area Città Sicura, cui conferire l'incarico di Comandante di Polizia Locale

Le cessazioni intervenute:

- formalizzazione di n. 3 cessazioni di personale con profilo di Istruttore, cat. C
- formalizzazione di n. 1 cessazione non prevista nella precedente programmazione di n. 1 Funzionario servizi tecnici cat. D3 giuridica

Le procedure selettive svolte e concluse con esito negativo:

- mancata copertura di n. 2 posti di cat. D da assegnare all'UO Istruzione, Formazione e Sport
- mancata copertura di n. 1 posto di agente di polizia locale per esaurimento della graduatoria concorsuale

Le priorità con cui si intende procedere nel corso dell'anno 2020:

- Completare le procedure concorsuali per la copertura dei posti di cat. C e D previsti nella programmazione di dettaglio, molti dei quali derivanti da facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di personale dell'ente
- Copertura dei due posti presso l'UO Istruzione, Formazione e Sport rispettivamente per 1 posto di cat. D con profilo di Istruttore Direttivo e 1 posto di cat. C con profilo di Istruttore, mediante procedura concorsuale o attingendo alle graduatorie dell'ente
- Sostituire la copertura del posto di agente di polizia locale non realizzabile per esaurimento della graduatoria prevedendo la copertura di un posto di cat. D con profilo di Istruttore Direttivo Polizia Locale
- Far fronte alle esigenze di sostituzione delle cessazioni nelle funzioni fondamentali dell'ente attingendo alle graduatorie dell'ente
- Avviare la copertura del posto di responsabile dell'UO Biblioteca
- Adeguare la dotazione organica ai profili coerenti con la programmazione del fabbisogno di personale
- Introdurre professionalità volte a sostenere e sviluppare l'innovazione nelle modalità di erogazione dei servizi e di miglioramento della performance dell'ente

Le priorità con cui si intende procedere nel corso dell'anno 2021:

## Allegato A

- Far fronte alle esigenze di sostituzione delle cessazioni nelle funzioni fondamentali dell'ente attingendo alle graduatorie dell'ente sia per le cessazioni già note che per quelle che potrebbero realizzarsi nel corso dell'anno
- Ricostruire la struttura organizzativa utilizzando tutti gli spazi disponibili anche in previsione di un elevato turn over nei prossimi anni per maturazione del diritto a pensione da parte di diverse unità di personale, e per far fronte anche agli interventi effettuati dal legislatore che hanno allentato i vincoli per l'accesso alla pensione
- Ricostituire la struttura di personale di categoria D, che richiede come titolo di accesso almeno il diploma di laurea triennale

Per il biennio 2022-2023:

- si stima che si formalizzeranno ulteriori cessazioni nel prossimo triennio e in particolare nel corso del 2021; si prevede la copertura dei posti vacanti utilizzando tutte le risorse disponibili
- si provvederà al monitoraggio delle cessazioni che si potranno realizzare per poter programmare in tempo utile le eventuali sostituzioni, previa verifica di mobilità interne all'ente, dei vincoli assunzionali e della sostenibilità di bilancio anche pluriennale

La programmazione delle cessazioni nel triennio 2021-2023 dipende dagli effetti del DL 4/2019 (quota 100). La programmazione del fabbisogno è dunque definita in ordine di priorità, da attivare in base alle cessazioni che effettivamente interverranno.

### 8.5 Contratti a termine e forme di lavoro flessibile – fabbisogno triennio 2021-2023

Per quanto riguarda la spesa per lavoro flessibile, anch'essa oggetto di modifica da parte del D.L. 90/2014, il limite è fissato pari alla spesa per le medesime finalità dell'anno 2009, con riferimento ai valori impegnati.

Tale limite è già stato oggetto di certificazione in occasione di presentazione del questionario al rendiconto, ultimo dei quali è quello riferito ai dati 2019 ed è pari a € 58.149,92.

Si conferma l'utilizzo delle risorse disponibili fino al limite annuo di € 58.149,92 per gli anni 2021, 2022 e 2023. Gli indirizzi per il triennio sono riportati nel prospetto al punto 13.

### 8.6 Contratti a termine ex art. 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000

L'art. 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000 consente la copertura di posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, mediante contratto a tempo determinato, nella misura definita nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e comunque in misura non superiore al 30% della dotazione organica nella stessa qualifica e comunque per almeno una unità.

I contratti a termine ex art. 110 comma 1 del TUEL sono esplicitamente esclusi dai limiti dell'art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010, nel testo vigente.

Lo Statuto autorizza la costituzione di contratti a termine per la copertura di posti presenti in dotazione organica, nei limiti consentiti dalla normativa, e il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede le modalità e i criteri per la stipula dei contratti a termine per la copertura di posti di qualifica dirigenziale o di alta specializzazione.

La dotazione organica di personale di qualifica dirigenziale è pari a 4 posti. Si è conclusa la procedura idoneativa per la costituzione di un rapporto di lavoro a termine ex art. 110 TUEL di Dirigente per l'Area Città Sicura, cui affidare l'incarico di Comandante della Polizia Locale, in attuazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 119/2020. L'assunzione in servizio è prevista dal 16 ottobre prossimo.

## Allegato A

### 9. AGGIORNAMENTO PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2020

Si precisa che il costo per la copertura di posti di cat. D è parametrato al livello di ingresso D, posizione economica D1. Qualora si procedesse alla copertura dei posti con mobilità volontaria tra enti, il costo può variare in funzione della posizione giuridica di ingresso (D1 o D3). Nel caso, occorre procedere alla revisione delle facoltà assunzionali verificando la compatibilità con l'equilibrio di bilancio pluriennale. **In colore arancio sono evidenziate le integrazioni apportate per sostituzione di cessazioni intervenute dal mese di luglio ad oggi e in base all'esito delle procedure assunzionali concluse.**

Anno	n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio	Sostituzione posto già in servizio – NON comporta maggiori costi	Costo annuo nuovo posto soggetto a incremento previsione di bilancio	Modalità prioritarie di accesso
2020	1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Educativi, Formazione e Sport	Tempo pieno	No	€ 31.046			Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Educativi, Formazione e Sport	Tempo pieno	No	€ 28.615			Scorrimento graduatoria
2020	1	DIR	Dirigente	Area Città Sicura	Tempo pieno	No	€ 55.414			Incarico a tempo determinato art. 110 comma 1 TUEL – procedura idoneativa (procedura conclusa)
2020	3	C	Agente Polizia Locale	Area Città Sicura	Tempo pieno	No	€ 28.691 € 28.691 € 28.691			selezione pubblica/scorrimento graduatoria (procedura conclusa)
2020	1	D	Ufficiale polizia locale	Città Sicura	Tempo pieno	No	€ 31.128			Mobilità / concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – SUE e SUAP	Tempo Pieno	No	€ 28.691			Mobilità fra enti
2020	1	C	Istruttore	UO Coordinate dal Segretario Generale – Organizzazione e gestione del personale	Tempo Pieno	No		si		Concorso pubblico



## Allegato A

Anno	n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio	Sostituzione posto già in servizio – NON comporta maggiori costi	Costo annuo nuovo posto soggetto a incremento previsione di bilancio	Modalità prioritarie di accesso
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Tempo Pieno	No		sì		Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	UO Coordinate dal Segretario Generale – Organizzazione e gestione del personale	Tempo Pieno	No		sì		Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Tempo Pieno	No		sì		Concorso pubblico
2020	1	D	Istruttore direttivo	UO Coordinate dal Segretario Generale – Organizzazione e gestione del personale	Tempo Pieno	No	€ 31.046			Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp	Tempo pieno	No	€ 28.615			Concorso pubblico
2020	1	D	Funzionario/ Istruttore direttivo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca	Tempo pieno	No	€ 31.046			Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	UO Coordinate dal Segretario Generale – Organizzazione e gestione del personale	Tempo Pieno	No		sì		Scorrimento graduatoria
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp	Tempo pieno	No		sì		Scorrimento graduatoria
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi sociali	Tempo pieno	No		sì		Scorrimento graduatoria
2020	1	D	Istruttore direttivo Servizi tecnici	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese	Tempo pieno	No		sì		Mobilità / Concorso pubblico
2020	1	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino	Tempo pieno	No			€ 31.172	Mobilità / Concorso pubblico

## Allegato A

<i>Anno</i>	<i>n.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area e UO di assegnazione</i>	<i>Tempo pieno/ part time</i>	<i>Riserva interni</i>	<i>Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio</i>	<i>Sostituzione posto già in servizio – NON comporta maggiori costi</i>	<i>Costo annuo nuovo posto soggetto a incremento previsione di bilancio</i>	<i>Modalità prioritarie di accesso</i>
2020	1	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino	Tempo pieno	No			€ 31.172	Mobilità / Concorso pubblico
2020	3	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca	Tempo pieno	No			€ 28.615 € 28.615 € 28.615	Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – SUE e SUAP	Part time 50%	No			€ 14.345	Concorso pubblico
2020	1	D	Ufficiale polizia locale	Città Sicura	Tempo pieno	No			€ 31.128	Mobilità / concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato	Tempo pieno	No			€ 28.615	Concorso pubblico
2020	1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – uo Segreteria Generale	Tempo pieno	No			€ 31.046	Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Unità coordinate dal Segretario Generale – web content manager	Tempo pieno	No			€ 28.615	Concorso pubblico
<b>Totali</b>	<b>29</b>						<b>€ 351.674</b>		<b>€ 281.938</b>	

## Allegato A

### 9.1 Riepilogo utilizzo spazi assunzionali

Riprendendo il prospetto dimostrativo degli spazi assunzionali, si precisa la modalità di utilizzo derivante dal presente piano:

	n.	Costo annuo rapportato al 2021	Totali	Di cui utilizzati per la realizzazione del piano del fabbisogno
Personale in servizio (A)	125	4.907.390,00		
Possibilità di assunzioni consentite per il rispetto degli stanziamenti del bilancio di previsione – parametro anno 2021 (B)		352.060,00		<b>351.674,00</b>
Costo dotazione organica compatibile con il bilancio di previsione pluriennale (A+B)			5.259.450,00	
Resti delle facoltà assunzionali quinquennio precedente non utilizzati (vedi deliberazione GC n. 31/2020) (C)		459.641,92		<b>281.938,00</b>
Costo della dotazione organica compatibile con le facoltà assunzionali precedente disciplina (A+C)			5.367.031,92	
Limite massimo di spesa comprensivo dell'aumento per facoltà assunzionali per l'anno 2021, art. 5 DM 17/03/2020 (D)			5.568.128,27	
Spazi assunzionali calcolati sul costo annuo 2021, da realizzare a seguito di variazioni di bilancio (D-A)		660.738,27		

## **Allegato A**

### **9.2 Procedure da attivare**

In totale sono previste 15 assunzioni compatibili con le previsioni di bilancio, di cui 7 dipendenti da procedure già concluse e in attesa di assunzione dei candidati selezionati. Sono invece da attivare o in corso le seguenti procedure:

1. Concorso C istruttore – posti da coprire 5
2. Concorso D istruttore direttivo amministrativo – posti da coprire 1
3. Concorso D responsabile biblioteca – posti da coprire 1
4. Mobilità C istruttore tecnico – posti da coprire 1
5. Mobilità / Concorso D polizia locale – posti da coprire 1

### **9.3 Procedure da attivare – solo a seguito integrazione bilancio 2021**

1. Concorso D assistente sociale – posti da coprire 2, di cui almeno 1 prioritario
2. Concorso C istruttore biblioteca – posti da coprire 3
3. Scorrimento graduatoria C istruttore – posti da coprire 1 part time 50%
4. Concorso web content manager – posti da coprire 1

## Allegato A

### 10. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021

Si precisa che il costo per la copertura di posti di cat. D è parametrato al livello di ingresso D, posizione economica D1. Qualora si procedesse alla copertura dei posti con mobilità volontaria tra enti, il costo può variare in funzione della posizione giuridica di ingresso (D1 o D3). Nel caso, occorre procedere alla revisione delle facoltà assunzionali verificando la compatibilità con l'equilibrio di bilancio pluriennale

Nel corso dell'anno 2021 sono previste 13 cessazioni, a cui se ne possono aggiungere di ulteriori. È prioritaria la copertura dei posti che si liberano considerando che il totale delle cessazioni previste è pari al 10% del personale in servizio, già estremamente ridotto come dimostrato dagli ampi margini di integrazione della spesa massima di personale.

Le assunzioni previste in base agli atti di cessazione già adottati sono le seguenti:

<i>Anno</i>	<i>n.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo</i>	<i>Area e UO di assegnazione</i>	<i>Tempo pieno/ part time</i>	<i>Riserva interni</i>	<i>Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio</i>	<i>Sostituzione posto già in servizio – NON comporta maggiori costi</i>	<i>Costo annuo nuovo posto soggetto a incremento previsione di bilancio</i>	<i>Modalità prioritarie di accesso</i>
2021	1	D	Istruttore direttivo	Area Città Sicura – UO Commercio	Tempo pieno	No		sì		Scorrimento graduatoria
2021	1	C	Istruttore tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – UO Infrastrutture	Tempo Pieno	No		sì		Mobilità fra enti
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – SUE e SUAP	Tempo pieno	No		sì		Scorrimento graduatoria
<b>Totali</b>	<b>3</b>						<b>€ 0,00</b>			

## Allegato A

Rimangono da finanziare le seguenti assunzioni, previste nel programma triennale 2020 ma non attivabili in quanto non finanziate:

Anno	n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio	Sostituzione posto già in servizio – NON comporta maggiori costi	Costo annuo nuovo posto soggetto a incremento previsione di bilancio	Modalità prioritarie di accesso
2020	1	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino	Tempo pieno	No			€ 31.172	Mobilità / Concorso pubblico
2020	1	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino	Tempo pieno	No			€ 31.172	Mobilità / Concorso pubblico
2020	3	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca	Tempo pieno	No			€ 28.615 € 28.615 € 28.615	Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – SUE e SUAP	Part time 50%	No			€ 14.345	Concorso pubblico
2020	1	D	Ufficiale polizia locale	Città Sicura	Tempo pieno	No			€ 31.128	Mobilità / concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato	Tempo pieno	No			€ 28.615	Concorso pubblico
2020	1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – uo Segreteria Generale	Tempo pieno	No			€ 31.046	Concorso pubblico
2020	1	C	Istruttore	Area Unità coordinate dal Segretario Generale – web content manager	Tempo pieno	No			€ 28.615	Concorso pubblico
<b>Totali</b>	<b>10</b>						<b>€ 0,00</b>		<b>€ 281.938</b>	

## Allegato A

### 11. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI BIENNIO 2022 e 2023

Nel corso del biennio 2022-2023 sono previste ulteriori cessazioni. È prioritaria la copertura dei posti che si liberano considerando che il totale delle cessazioni previste è pari al 10% del personale in servizio, già estremamente ridotto come dimostrato dagli ampi margini di integrazione della spesa massima di personale.

### 12. LA DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

La dotazione organica è definita dalla capacità di spesa di personale dell'ente. Viene riepilogata la dotazione organica prendendo a riferimento il personale in servizio al 16 ottobre 2020 e la programmazione di copertura dei posti previsti nel presente programma triennale.

#### 12.1 Dotazione organica e profili professionali

La definizione di dotazione organica come limite finanziario alla spesa complessiva di personale elimina la necessità di individuare i posti per ciascun profilo professionale. Ciò non significa, tuttavia, che vengano meno i profili professionali, che vengono riepilogati nel prospetto che segue.

L'elenco dei profili presenti nell'ente è stato, da ultimo, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 126/2016, che si confermano con una sola eccezione resa necessaria per il recepimento del Regolamento Regionale n. 5 del 22.03.2019 per l'area professionale della polizia locale. Non si tratta pertanto della definizione di nuovi profili professionali ma del mero recepimento della normativa regionale per maggiore semplificazione e trasparenza nell'individuare correttamente il profilo di appartenenza.

Nella dotazione organica vengono riportati a titolo riepilogativo i profili professionali per ciascuna categoria contrattuale, specificando che non costituiscono un'ulteriore suddivisione dei posti da coprire, per i quali continua ad avere come riferimento la sola consistenza della dotazione organica intesa come spesa complessiva per i posti coperti e da coprire previsti nel presente programma triennale di fabbisogno di personale.

La dotazione organica prevista nel presente documento risulta quindi essere la seguente, con decorrenza 16 ottobre 2020:

Profilo	Dettaglio	Personale in servizio al 16/10/2020	Dettaglio	Piano del fabbisogno 2020 finanziato	Totale	Posti da finanziare	
Direttore		0			0		0
Segretario		1	1		1		1
Dirigenti		3	3		3		3
Dirigenti t. determinato		1	1		1		1

## Allegato A

Profilo	Dettaglio	Personale in servizio al 16/10/2020	Dettaglio	Piano del fabbisogno 2020 finanziato	Totale	Posti da finanziare	
Cat. D	di cui:	39		5	44	4	50
	Funzionario		5				
	Funzionario Servizi Tecnici		2				
	Ufficiale Polizia Locale – commissario capo coordinatore		1				
	Istruttore Direttivo		13	3			
	Istruttore Direttivo Psicologo		1				
	Assistente Sociale		3				
	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici		11	1			
	Ufficiale Polizia Locale – commissario capo		1				
	Ufficiale Polizia Locale – vice commissario			1			
	Specialista di Vigilanza		2				
Cat. D non PO t. determinato, di cui:	di cui:	1			1		1
	Addetto stampa		1				
Cat. C	Di cui:	59		10	69	6	73
	Istruttore		43	8			
	Istruttore tecnico		1	1			
	Agente di Polizia Locale		15	1			
Cat. B3	Di cui:	4			4		4
	Collaboratore		4				
Cat. B	Di cui:	13			13		13
	Esecutore		13				
Totale		121	121	15	136	10	146



# Allegato A

## 13. FORME DI LAVORO FLESSIBILE

<i>Tipologia</i>	<i>Limite annuo</i>	<i>Modalità di utilizzo anni 2021-2023</i>			
		<i>Modalità di utilizzo</i>	<i>Costo annuo – limite massimo</i>		<i>Totale</i>
Forme di lavoro flessibile	58.149,92				
		Tirocini extralavorativi	36.000,00	Stimato su 10 posizioni Dote Comune	58.149,92
		<b>Contratto a tempo determinato art. 90 D.Lgs 267/2000</b>	<b>20.000,00</b>	<b>Addetto Stampa</b>	
		Ricorso a forme flessibili per garantire la funzionalità degli uffici	2.149,92	Esigenze temporanee ed eccezionali in base a segnalazione dei dirigenti	
	Escluso dal limite	Contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL	59.453,00 oltre alla retribuzione di posizione e risultato	Escluso dal limite	