

Città di Cesano Maderno Provincia di Monza e Brianza Codice ente 10963	sigla G.C.	numero 132	data 09.07.2019
---	----------------------	----------------------	---------------------------

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019–2021 – AGGIORNAMENTO

N. 132



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno nove del mese di luglio dell'anno duemiladiciannove, nel Palazzo comunale, la Giunta Comunale convocata alle ore 14.30 nei modi di legge, si è legalmente riunita alle ore 14.45. Sono personalmente intervenuti i Signori:

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

Partecipa il Segretario Generale Dr. Giampaolo Zarcone.

Il Sig. Celestino Marco Giorgio OLTOLINI – Vice 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 2019–2021 – AGGIORNAMENTO**LA GIUNTA COMUNALE**

Alle ore 17.00 entra in aula il Sindaco che assume la Presidenza (presenti 7).

Alle ore 17.20 esce dall'aula l'Ass. P. Nicolaci (presenti 6).

Alle ore 17.25 esce dall'aula l'Ass. S. Boldrini (presenti 5).

PREMESSO

Considerato che:

- il Programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 168 del 31.07.2018 e successivamente aggiornato con deliberazione n. 19 del 26.02.2019;
- contestualmente è stata definita la dotazione organica tenendo conto delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, previste dall’art. 6 comma 6 del D.Lgs 165/2001 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- che nel frattempo si è proceduto a completare il Programma del fabbisogno di personale per l’anno 2018 e ad avviare la realizzazione del programma per l’anno 2019;
- la legge di stabilità per l’anno 2019, legge n. 145/2018, ha:
 - introdotto modifiche alla durata delle graduatorie approvate o relative a selezioni in corso;
 - previsto aumenti contrattuali che incidono sul costo del lavoro pubblico, benchè per importi non ancora noti nel dettaglio, relativi alle previsioni di aumenti contrattuali e, nel frattempo, di conferma dell’elemento perequativo e il riconoscimento dell’indennità di vacanza contrattuale;
- successivamente sono intervenute diverse innovazioni normative che si possono sintetizzare nei seguenti punti:
 - Nel triennio 2019-2021, possibilità di anticipare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni (art. 14 bis co. 2 del DL 4/2019 nel testo convertito con L. 26 del 28/03/2019)
 - Possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti (art. 14 bis co. 1 del DL 4/2019 nel testo convertito con L. 26 del 28/03/2019);
 - Possibilità di utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi successivamente al 1 gennaio 2019 anche per le eventuali sostituzioni dei neoassunti che cesseranno anticipatamente dal servizio (art. 14-ter co 1 DL 4/2019 che modifica il co. 361 della legge di stabilità 2019)
 - Cambiano i parametri economici per definire le facoltà assunzionali dei comuni, che saranno suddivisi in base a fasce demografiche, da individuare con decreto ministeriale, non ancora adottato (art. 33 co. 2 del D.L 34/2019 convertito con L. n. 58 del 28/06/2019);
 - Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza

- il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 (art. 3 co. 8 della L. 56/2019)
- Lo stesso articolo modifica le norme in materia di mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34-bis del D.lgs 165/2001, escludendone l'obbligatorietà in caso di conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL.
 - La legge n. 56/2019, nel definire le misure per la pubblica amministrazione centrale, individua quali competenze siano rilevanti per accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa e in particolare in materia di:
 - digitalizzazione
 - razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi
 - qualità dei servizi pubblici;
 - gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento
 - contrattualistica pubblica
 - controllo di gestione e attività ispettiva
 - contabilità pubblica e gestione finanziaria
 - con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12/02/2019 è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, da cui è emerso che non sono presenti situazioni di soprannumero né di eccedenza di personale nell'ente e si è dunque potuto dare avvio all'attuazione della programmazione annuale e triennale;
 - con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 26/02/2019 sono stati apportati alcuni aggiornamenti alla struttura organizzativa dell'ente approvata con precedente deliberazione n. 128 del 12/06/2018;

Ritenuto dunque necessario procedere a:

- aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 alla luce delle novità introdotte;
- confermare, fino all'emanazione del decreto ministeriale previsto dall'art. 33 del DL 34/2019, la dotazione organica applicando le indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs 165/2001;
- modificare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 tenuto conto delle priorità dell'ente e delle modifiche al costo del lavoro pubblico e in particolare per la programmazione annuale 2019, prevedendo di :
 - Elevare il livello di competenze richieste per la gestione dello sportello unico edilizia e del suap, trasformando il profilo inizialmente previsto di cat. C in un profilo di cat. D che richiede come titolo di accesso almeno il diploma di laurea triennale
 - Far fronte alle esigenze di sostituzione delle prossime cessazioni nelle funzioni fondamentali dell'ente attivando anche processi di mobilità interna e riservandosi di analizzare alternative gestionali, laddove possibile
 - Ricostituire la struttura di personale di categoria D, che richiede come titolo di accesso almeno il diploma di laurea triennale
 - Avviare le procedure di mobilità volontaria in entrata già autorizzate da specifiche deliberazioni della Giunta Comunale rispettivamente n. 115 del 25/06/2019, n. 120 del 02/07/2019 e n. 131 del 09/07/2019
 - Integrare le assunzioni propriamente dette con assunzioni da effettuare esclusivamente mediante mobilità volontaria fra enti sottoposti ai medesimi vincoli sulle assunzioni, neutrali dunque rispetto alle facoltà assunzionali, qualora si rendessero disponibili ulteriori spazi finanziari nelle disponibilità di bilancio
 - 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
- Dare priorità alla copertura dei posti necessari per garantire il servizio dell'UO Biblioteca
 - Potenziare il personale con qualifica di Agente di Polizia Locale per le funzioni proprie del Corpo, per le attività di protezione civile e nell'ambito del commercio, nonché lo svolgimento di funzioni amministrative di competenza
 - Introdurre professionalità volte a sostenere e sviluppare l'innovazione nelle modalità di erogazione dei servizi e di miglioramento della performance dell'ente
- Per il biennio 2020-2021:
 - si stima che si formalizzeranno cessazioni nel 2020 e nel 2021; si prevede la copertura dei posti vacanti utilizzando tutti gli spazi assunzionali 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
 - di autorizzare per il triennio 2019-2021 il ricorso a forme di lavoro flessibili nel limite massimo consentito dalle norme, dando atto che nell'allegato A è indicata la priorità di ricorso agli strumenti per il lavoro flessibile;
 - di dare informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. in merito ai contenuti della presente deliberazione

DATO ATTO che la presente deliberazione rientra tra gli allegati del Documento Unico di Programmazione il cui aggiornamento è iscritto all'ordine del giorno della prossima seduta del Consiglio Comunale;

RITENUTO necessario rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile per garantire coerenza dei tempi di esecutività fra gli atti programmatici allegati al D.U.P.;

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 la dotazione organica come determinata nell'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

3. di aggiornare la programmazione triennale di fabbisogno del personale 2019-2021, come definita nell'allegato A alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale, e che sostituisce integralmente l'allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 19/2019;
4. di autorizzare per il triennio 2019-2021 il ricorso a forme di lavoro flessibili nel limite massimo consentito dalle norme, come dettagliato nell'allegato A citato;
5. di dare atto che le assunzioni introdotte nella presente revisione del programma triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2019 sono finanziate dalle cessazioni formalizzate e intervenute o in corso nell'anno. Tale vincolo è assicurato dalla stessa novella normativa introdotta dal DL 4/2019 e che le procedure di mobilità, non essendo sottoposte al limite del turn over, rimangono sottoposte ai limiti di spesa e sono autorizzate solo se rispettano l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
6. di autorizzare il Segretario Generale in qualità di dirigente del personale ad attuare la programmazione del fabbisogno triennale individuando la tipologia di selezione più adeguata bilanciando i tempi di assunzione con l'utilizzo delle facoltà assunzionali, sentiti i dirigenti delle aree presso cui saranno inserite le professionalità previste nel programma triennale;
7. di dare informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. in merito ai contenuti della presente deliberazione;
8. di dare atto che ai sensi della L. 241/90 s.m.i., il Responsabile del Procedimento è Monica Cracchi Bianchi.

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

DELIBERA

9. 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 Maurilio Ildelfonso 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 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, 16.07.2019

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 **09.07.2019**, per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267

Cesano Maderno, 16.07.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr. Giampaolo Zarcone



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 132

DEL 09.07.2019

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 – AGGIORNAMENTO

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, 09.07.2019

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, 09.07.2019

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
F.TO MARA MATTIUIZ

ANNOTAZIONI DEL RESPONSABILE DEL 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, 09.07.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 – aggiornamento luglio 2019

Sommario

Premessa.....	2
1. INDIRIZZI GENERALI.....	3
2. COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO.....	3
3. LA DOTAZIONE ORGANICA.....	3
4. LE FACOLTÀ ASSUNZIONALI.....	9
5. FACOLTÀ ASSUNZIONALI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.....	12
6. IL QUADRO COMPLESSIVO DEI REQUISITI NECESSARI PER EFFETTUARE ASSUNZIONI.....	13
7. MODALITÀ DI ASSUNZIONE.....	13
8. RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE.....	14
9. RISERVE PERSONALE.....	14
10. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021.....	14
11. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – COMPLETAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2018.....	17
12. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019.....	18
13. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020 – Ordine di priorità in base alla formalizzazione delle cessazioni previste.....	21
14. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021 – Ordine di priorità in base alla formalizzazione delle cessazioni previste.....	23
15. FORME DI LAVORO FLESSIBILE.....	25

Allegato A

Premessa

Il presente documento aggiorna la programmazione del fabbisogno per il triennio 2019-2021.

Il programma del fabbisogno 2018 è stato completato; sono in corso le procedure di assunzione a seguito del completamento del concorso pubblico riservato alle categorie protette ex art. 18 co 2 della L. 68/99.

Il presente aggiornamento è dettato dalla necessità di adeguare la programmazione triennale alle importanti modifiche normative intervenute:

1. Nel triennio 2019-2021, possibilità di anticipare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni (art. 14 bis co. 2 del DL 4/2019 nel testo convertito con L. 26 del 28/03/2019)
2. Possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti (art. 14 bis co. 1 del DL 4/2019 nel testo convertito con L. 26 del 28/03/2019);
3. Possibilità di utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi successivamente al 1 gennaio 2019 anche per le eventuali sostituzioni dei neoassunti che cesseranno anticipatamente dal servizio (art. 14-ter co 1 DL 4/2019 che modifica il co. 361 della legge di stabilità 2019)
4. Cambiano i parametri economici per definire le facoltà assunzionali dei comuni, che saranno suddivisi in base a fasce demografiche, da individuare con decreto ministeriale, non ancora adottato (art. 33 co. 2 del D.L 34/2019 convertito con L. n. 58 del 28/06/2019);
5. Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 (art. 3 co. 8 della L. 56/2019)
6. Lo stesso articolo modifica le norme in materia di mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34-bis del D.lgs 165/2001, escludendone l'obbligatorietà in caso di conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL
7. La legge n. 56/2019, nel definire le misure per la pubblica amministrazione centrale, individua quali competenze siano rilevanti per accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa e in particolare in materia di:
 - o digitalizzazione
 - o razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi
 - o qualità dei servizi pubblici
 - o gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento
 - o contrattualistica pubblica
 - o controllo di gestione e attività ispettiva
 - o contabilità pubblica e gestione finanziaria

Il Comune di Cesano Maderno ha utilizzato le facoltà assunzionali pregresse, quindi non è interessato dal secondo punto, mentre diventa importante poter integrare la previsione del fabbisogno tenendo conto delle cessazioni avvenute o in corso nell'anno e avvalersi della flessibilità introdotta nelle scelte di copertura dei posti.

Il presente documento sarà oggetto di **informazione** alle organizzazioni sindacali e alla RSU, ma non rientra nelle materie oggetto di confronto ex art. 5 del CCNL Funzioni Locali siglato il 21/05/2018.

Il presente documento inoltre tiene conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", previste dall'art. 6 comma 6 del D.Lgs 165/2001 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e tiene conto delle indicazioni fornite dal Quaderno Anci "Il personale degli enti locali – Le assunzioni".

Allegato A

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.

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 e nel rispetto del vincolo sul limite di spesa del personale previsto dall'articolo 1 c. 557 e seguenti della L. 296/2006, dei vincoli alle assunzioni vigenti 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 previsto dall'articolo 1 c. 557 e seguenti della L. 244/2007, 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 mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, tenuto conto che tali procedure sono neutre ai fini dei limiti al turn over e del rispetto dei vincoli finanziari.

3. LA DOTAZIONE ORGANICA

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

Allegato A

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, ma non è ancora stato adottato il decreto ministeriale previsto dallo stesso articolo.

In base a tale disposizione, i Comuni potranno 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.

Fino all’emanazione del citato decreto ministeriale, si utilizza il precedente concetto di dotazione organica, che consiste nel limite finanziario complessivo costituito dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013, calcolata in base all’art. 1 co. 557 e seguenti della L. 296/2006.

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 l’anno 2019, in base ai limiti al turn over definiti per legge.

Eventuali ulteriori spazi finanziari possono essere destinati all’assunzione in servizio mediante procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 fra enti sottoposti al medesimo regime vincolistico, in quanto neutre ai fini degli equilibri della finanza pubblica.

Allegato A

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

Il limite complessivo per la spesa di personale è attualmente fissato dall'art. 1 comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, che nel dettato attuale richiede 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 ricorda che le assunzioni delle posizioni eccedentarie degli enti di area vasta sono escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006.

Al fine di attestare comunque il rispetto dei limiti finanziari per poter effettuare assunzioni, si riportano i dati relativi all'attestazione del rispetto del limite determinato in base ai dati di rendiconto per gli anni 2016, 2017 e 2018, da cui si evince l'ampio margine creato dalle cessazioni intervenute negli ultimi anni e l'effetto dei vincoli sul turn over.

Verifica rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557, l. n. 296/2006 dati di rendiconto, anni 2016, 2017 e 2018

	Valori medi Triennio rendiconto		2016 rendiconto	2017 rendiconto	2018 rendiconto
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macroaggregato 101	5.052.410,55	4.846.732,86	4.800.110,58
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macroaggregato 103	25.272,40	42.035,87	49.619,62
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macroaggregato 102	309.999,96	297.230,81	293.284,71
		Altre spese: macroaggregato 109			9.619,33
Altre spese da specificare:					
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	48.631,21	44.092,67	44.789,91
Totale spese di personale	6.365.753,10	(-) Componenti escluse*	5.436.314,12	5.230.092,21	5.197.424,15
(-) Componenti escluse*	1.335.240,57	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	-1.151.904,00	-1.091.056,65	-1.318.099,35
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	5.030.512,52	Totale spesa corrente (B)	4.284.410,12	4.139.035,56	3.879.324,80

In termini previsionali, occorre verificare che le previsioni di bilancio per il triennio 2019-2021, che comprendono anche i costi per la copertura dei posti previsti nella presente programmazione del fabbisogno di personale, rispettino il limite previsto e determinato con i criteri fissati dall'art. 1, comma 557 L. 296/2006.

Si sottolinea che il limite è definito da dati di rendiconto, mentre i dati previsionali per il triennio sono determinati con le regole della contabilità armonizzata e quindi comprendono al loro interno anche la quota di compensi che andranno ad alimentare il fondo pluriennale vincolato dell'anno successivo per la quota di compensi che maturano nell'anno ma che fisiologicamente verranno pagati nell'anno successivo, come ad esempio i compensi per la produttività.

Il dato previsionale è fondamentale per determinare la dotazione organica e attestare che il presente piano è compatibile con le previsioni di bilancio e che vi è ampio margine per il rispetto dei limiti di legge.

Le assunzioni introdotte nella presente revisione del programma triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2019 sono finanziate dalle cessazioni formalizzate e intervenute o in corso nell'anno. Tale vincolo è assicurato dalla stessa novella normativa introdotta dal DL 4/2019.

Le procedure di mobilità non sono sottoposte al limite del turn over, rimangono sottoposte ai limiti di spesa e il loro completamento deve assicurare la coerenza con il piano dei fabbisogni di personale e sono autorizzate solo se rispettano l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Allegato A

Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557, l. n. 296/2006 in termini previsionali, sul triennio 2019-2021 e confronto con valore medio triennio

	Valori medi Triennio rendiconto		2019 previsione iniziale	2020 previsione iniziale	2021 previsione iniziale
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macroaggregato 101	5.337.150,00	5.337.150,00	5.337.150,00
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macroaggregato 103	59.430,00	59.430,00	59.430,00
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*	5.794.080,00	5.794.080,00	5.794.080,00
Totale limite rideterminato a seguito esternalizzazione asilo nido (vedi paragrafo successivo)	6.171.115,17				
(-) Componenti escluse*	-1.335.240,57	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	-1.436.473,72	-1.436.473,72	-1.436.473,72
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	5.030.512,52	Totale spesa corrente (B)	4.357.606,28	4.357.606,28	4.357.606,28
Totale limite rideterminato (=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	4.835.874,59				

3.2 Uno sguardo alla situazione attuale

A titolo illustrativo, si dimostra che il nostro ente è stato caratterizzato da una dinamica di cessazione del personale in servizio particolarmente elevata, a fronte di forti limitazioni sulle effettive possibilità di assunzione.

Con l'allentamento di tali vincoli si è invertita la tendenza e gli effetti sono apprezzabili proprio a partire dall'anno in corso. Si prevede tuttavia una rilevante uscita dal lavoro nei prossimi tre anni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione anche per effetto della "quota 100".

Questo il risultato dell'andamento del personale in servizio negli ultimi cinque anni:

Personale in servizio	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	30/06/2019
Direttore	0	0	0	0	0	0	0	0
Segretario	1	1	1	1	1	1	1	1
Dirigenti	3	4	4	4	3	4	3	3
Posizioni organizzative	14	14	14	14	13	12	13	13
dipendenti (cat. B, C e D non PO) (*)	133	130	127	123	120	113	107	117
Totale	151	149	146	142	137	130	124	134

(*) I dati sono riportati dal conto annuale che non tiene conto di un dipendente in aspettativa non retribuita per incarico presso altra amministrazione per tutto il periodo considerato.

All'inizio dell'anno 2016 la dotazione organica era determinata in complessive 204 unità, poi ridotta delle posizioni nel profilo di educatore a seguito dell'esternalizzazione del servizio asilo nido, arrivando ad una consistenza complessiva di 197 unità.

Con la precedente deliberazione n. 168/2018 di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 è stata definita la dotazione organica come limite di disponibilità finanziaria nel rispetto dei vincoli finanziari alla spesa di personale, alla luce delle indicazioni fornite dall'Anci (art. 22 del D.Lgs 75/2017).

In quella sede, si è definita la dotazione organica superando il limite prudenziale indicato con la precedente deliberazione n. 115/2018, definita in attesa delle Linee guida, tenendo conto nella

Allegato A

determinazione della **compatibilità con le risorse finanziarie**, dell'esternalizzazione del servizio di asilo nido, e prendendo atto della certificazione della riduzione della spesa di personale connessa e determinata nella deliberazione n. 115/2018, per cui il **limite di spesa di personale** rispetto a quanto previsto dall'art. 1 c. 557 e seguenti della L. n. 296/2006 viene così rideterminato:

Tipologia di spesa	Limite al lordo delle componenti escluse	Limite al netto delle componenti escluse
Limite di legge pari alla spesa media del triennio 2011-2013 al lordo delle componenti escluse:	€ 6.365.753,10	€ 5.030.512,52
Riduzione dotazione organica per esternalizzazione del servizio di asilo nido	€ 194.637,93	€ 194.637,93
Limite rideterminato a seguito riduzione dotazione organica per esternalizzazione del servizio asilo nido	€ 6.171.115,17	€ 4.835.874,59

Poiché il comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017 prevede che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter", allora le assunzioni effettuate mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 fra amministrazioni sottoposte ai medesimi vincoli assunzionali rispondono a criteri di ottimizzazione di impiego delle risorse fra pubbliche amministrazioni.

Dunque le mobilità volontarie in entrata sono escluse dal limite al turn over, purché vengano rispettati i limiti finanziari per la spesa di personale e venga garantita la compatibilità del programma triennale dei fabbisogni con le previsioni di bilancio.

Allegato A

3.3 La dotazione organica

Anche se non è determinante la definizione della dotazione organica in termini di numeri di posti, è utile ricomporre la quantificazione dei posti che possono essere coperti rispettando il limite di spesa indicato dall'art. 1 co 557 L 296/2006.

Si deve ricordare che il numero di posti può variare in funzione del costo unitario delle cessazioni e delle relative assunzioni.

Il limite previsto è suddiviso fra stanziamento di bilancio pluriennale e possibilità di integrazione con mobilità da altri enti

Personale	Dettaglio	n. unità	Limite di spesa
In servizio al 31/12/2018 (comprensiva del posto di segretario generale e di una posizione in aspettativa non retribuita per incarico art. 110 TUEL presso altro ente)		125	5.794.080,00
Assunzioni effettuate con decorrenza nel primo semestre 2019 su facoltà assunzionali 2017 e 2018 (cessazioni 2016 e 2017)	1 cat. D Assistente Sociale 7 cat. C Istruttore 2 cat. C Agente PL 1 cat. D Istruttore direttivo tecnico	11	
In fase di assunzione per completamento programma annuale 2018	1 Dirigente art. 110 TUEL 1 cat. D Istruttore direttivo (cat. Protette), in servizio dal 01/09/2019	2	
Cessazioni formalizzate nel corso del 2019	1 cat. B3 Collaboratore 1 cat. C Istruttore 2 cat. C Agente PL 1 cat. D3 Funzionario	- 5	
Cessazioni previste nel corso del 2019	1 cat. C Istruttore 1 cat. D Istruttore direttivo	-2	
Assunzioni previste nel programma annuale 2019 di cui 1 su cessazioni 2017, 3 su cessazioni 2018 e 5 su cessazioni 2019 (entrata in servizio nell'ultima parte dell'anno)	1 cat. C Istruttore, in servizio dal 22/07/2019 2 cat. D Istruttore direttivo tecnico 1 cat. C Istruttore Tecnico 2 cat. C Agente di Polizia Locale 1 cat. D Responsabile UO Biblioteca 1 cat. C Istruttore UO Biblioteca 1 cat. C web content manager	9	
Eventuali assunzioni su ulteriori cessazioni 2019 (entrata in servizio nell'ultima parte dell'anno)	1 cat. C Agente PL 1 cat. C Istruttore biblioteca	2	
Nuova assunzione mediante mobilità in entrata (entrata in servizio nell'ultima parte dell'anno)	1 cat. D UO Organizzazione e Gestione del personale	1	
Personale assumibile mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 fra enti soggetti al medesimo regime di vincoli	Calcolo in base a costo stimato che tiene conto di possibili aumenti contrattuali e di spese accessorie non sottoposte a vincoli di legge quali buoni pasto, assegno nucleo familiare, ecc.	7	
Dotazione organica complessiva	Il valore di riferimento è quello determinato dal limite finanziario	150	6.171.115,17

Allegato A

3.3 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.

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.

4. LE FACOLTÀ ASSUNZIONALI

4.1 Riepilogo facoltà assunzionali 2017, 2018 e dal 2019 – i limiti normativi

Le facoltà assunzionali per un ente locale che rispetta il pareggio di bilancio e con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello del DM 10/04/2017, dopo l'adozione del DL 55/2017, sono le seguenti:

Personale		Anno		
Tipologia	Ambito	2017	2018	dal 2019
Dirigente		80% del personale cessato nel 2016	100% del personale cessato nel 2017	100% del personale cessato nell'anno precedente
Non dirigente	Polizia locale	80% del personale di polizia locale cessato nel 2016	100% del personale di polizia locale cessato nel 2017	100% del personale cessano nell'anno precedente
Non dirigente	Altro personale	75% del personale NON di polizia locale cessato nel 2016	90% oppure 75% del personale NON di polizia locale cessato nel 2017	

Inoltre, alle facoltà assunzionali così determinate, si aggiunge la possibilità di utilizzare i resti non utilizzati nel quinquennio precedente.

Si rimane in attesa del decreto ministeriale di definizione dei parametri previsti dal DL 34/2019

Il nostro ente ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018.

4.2 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 2019 è possibile utilizzare i resti del quinquennio 2014-2018 (calcolato sulle cessazioni intervenute nel triennio 2015-2017).

Nel prospetto che segue, i resti sono rideterminati alla luce delle previsioni di aumento contrattuale inseriti nella 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.

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

Allegato A

Facoltà assunzionali	Importo	Utilizzo previsto	Resti disponibili
facoltà assunzionali 2015 (cessazioni 2014)	€ 35.694,00	Pieno utilizzo previsto nel programma anno 2015	
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	€ 30.921,12

4.3 Le facoltà assunzionali per l'anno 2019

Il totale del personale cessato per dimissioni o pensionamenti nell'anno 2018 è riportato nel prospetto 1 e la previsione per il 2019 è riportata nel prospetto 2. I dati sono relativi al trattamento economico aggiornato ai nuovi valori introdotti dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018, siglato il 21/05/2018 e tengono conto dell'indennità di vacanza contrattuale e dell'elemento perequativo, oltre che dell'abbassamento dei tassi Inail.

Alla luce della L. 56/2019, le cessazioni dell'anno 2018 e 2019 sono utili ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali per l'anno 2019. Non possono essere considerate tuttavia le cessazioni del personale appartenente alle categorie protette (Corte dei Conti sez. Puglia, delibera n. 200 del 24 settembre 2015), così come sono escluse dai vincoli del turn over le assunzioni obbligatorie per il rispetto delle quote di legge.

Il prospetto riporta esclusivamente le voci fisse e continuative ed i relativi oneri previdenziali e assistenziali, oltre all'irap. Non sono considerati i compensi accessori in quanto già oggetto di vincoli specifici alle risorse destinate al trattamento accessorio, fino all'anno 2016 ridotto in base al criterio della semisomma dei dipendenti in servizio ad inizio ed a fine anno e delle assunzioni programmate nell'anno. Il cumulo dei tagli effettuati negli anni è stato consolidato in un unico valore a partire dall'anno 2017.

Gli importi vengono rideterminati escludendo dalle voci fisse i trattamenti individuali di anzianità a seguito dei chiarimenti intervenuti sulle modalità di quantificazione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche se non vi è chiarezza sulla possibilità di utilizzare tali risorse per incrementare quelle destinate al trattamento accessorio alla luce del nuovo quadro di vincoli che ha superato l'apertura avvenuta per l'anno 2015.

Occorre segnalare che dai dati di rendiconto dell'anno 2017, non sussistono le condizioni previste dall'art. 1 co. 479 della legge 232/2016.

Allegato A

Prospetto 1 – personale per il quale sono adottati gli atti di cessazione, valido per il calcolo delle facoltà assunzionali anno 2019

Anno	2018				
	Dipendente 1	Dipendente 2	Dipendente 3	Dipendente 4	Dipendente 5
Dipendenti					
part time	no	no	si	no	no
categoria protetta	no	no	no	no	si
					Non costituisce base di calcolo perché L. 68/99
Personale di Polizia Locale	no	no	no	no	no
totale parti fisse	22.091,49	22.091,49	14.488,05	22.091,49	22.091,49
oneri e irap su fisso	8.014,79	8.014,79	5.256,26	8.014,79	8.014,79
totale parti fisse con relativi oneri e irap	30.106,28	30.106,28	19.744,31	30.106,28	30.106,28
totale personale non PL cessati nell'anno					108.163,03
percentuale facoltà assunzionale anno successivo					100%

Prospetto 2 – personale per il quale è formalizzata la cessazione, valido per il calcolo delle facoltà assunzionali anno 2019

Anno	2019				
	Dipendente 1	Dipendente 2	Dipendente 3	Dipendente 4	Dipendente 5
Dipendenti					
part time	no	no	no	no	no
categoria protetta	no	no	no	no	no
Personale di Polizia Locale	no	si	no	no	no
totale parti fisse	20.961,21	22.471,94	22.399,94	22.411,94	27.834,93
oneri e irap su fisso	7.452,76	8.065,40	7.964,30	8.043,87	9.896,71
totale parti fisse con relativi oneri e irap	28.413,97	30.537,34	30.364,24	30.455,81	37.731,64
totale personale cessato nell'anno					157.502,99
percentuale facoltà assunzionale anno in corso					100%

Si prevedono ulteriori cessazioni nel 2019 corrispondenti ad un costo annuo di € 53.487,23.

Si prevedono, inoltre, 6 cessazioni nel 2020 e 13 cessazioni nel 2021.

Allegato A

5. FACOLTÀ ASSUNZIONALI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Nel prospetto che segue vengono dunque riepilogate le facoltà assunzionali determinate con gli accorgimenti indicati nei paragrafi precedenti.

<i>anno in cui si verificano le cessazioni</i>	<i>Competenze fisse oneri e irap personale cessato – valore annuo</i>	<i>Percentuale turn over derivante dalla normativa vigente</i>	<i>Facoltà assunzionale anno</i>	<i>Facoltà assunzionale per ogni anno</i>	<i>Facoltà assunzionali e modalità utilizzo</i>
2017	Resti non utilizzati nel programma anno 2018		2018	€ 30.921,12	<ul style="list-style-type: none"> 1 cat. C presso UO cultura per un costo di € 30.529 Resti pari ad € 392, utilizzati nell'anno 2019
2018	€ 108.163,00	100% cessati	2019	€ 108.163,00	<ul style="list-style-type: none"> 2 cat. D istruttore direttivo tecnico, per un totale di € 66.410 1 cat D Istruttore direttivo tecnico, per un costo di € 33.205 Resti pari ad € 8.940 da utilizzare nell'anno 2019
2019	€ 157.503,00	100% cessati	2019	€ 157.503,00	<ul style="list-style-type: none"> 3 cat. C – Agente di polizia locale per un costo di € 91.815 1 cat. D – funzionario o istruttore direttivo UO biblioteca per un costo di € 33.123 1 cat. C Istruttore UO Biblioteca per un costo di € 30.529 Resti per € 10.976,12
2019	€ 53.487,23 Valore stimato	100% cessati	2019	€ 53.487,23 Valore stimato	<ul style="list-style-type: none"> 1 cat. C web content manager per un costo di € 30.529 1 cat. C Istruttore UO Biblioteca per un costo di € di € 30.529 Resti per € 3.405,35
2020	6 unità Valore stimato € 193.404	100% cessati	2020	6 unità Valore stimato € 193.404	<p>Pieno utilizzo delle facoltà assunzionali che si renderanno disponibili, con le seguenti priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 cat. C Istruttore UO Biblioteca per un costo di € 30.529 1 cat. D – funzionario o istruttore direttivo UO servizi educativi, formazione e sport per un costo di € 33.123 1 cat. C – Agente di polizia locale per un costo di € 30.605 1 cat. C customer service servizi digitali per un costo di € 30.529 1 cat. D esperto transizione digitale per un costo di € 33.123 1 cat C Istruttore UO Segreteria Generale e Provveditorato, per un costo di € 21.370 Resti per € 17.530,07
2021	13 unità	100% cessati	2021	13 unità	<p>Pieno utilizzo delle facoltà assunzionali che si renderanno disponibili, con le priorità indicate nel piano di dettaglio per il 2021</p>

Si dà atto di una diminuzione dei tassi applicati INAIL nell'annualità 2019.

Allegato A

6. 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 deficitarietà strutturale e di dissesto	Divieto di assunzione – controllo della Commissione per la stabilità finanziarie degli enti locali

7. 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.

Allegato A

Non si prevede quindi alcuna **riserva per il personale dell'ente nelle procedure** selettive per la copertura dei posti vacanti, consentita dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001 in quanto il ricorso alla riserva incide sugli spazi assunzionali al pari di un'assunzione dall'esterno, ma non consente di inserire un'ulteriore unità nell'organico dell'ente. Si ricorda altresì che i titoli necessari per accedere alla selezione da parte del personale interno sono i medesimi previsti per l'accesso dall'esterno.

Per le medesime motivazioni, non ritiene di 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 nemmeno 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.

8. 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.

La procedura per la copertura del posto previsto dall'art. 18 comma 2 della L. 68/99 si è conclusa con esito positivo, con data prevista di assunzione in servizio dal 01/09/2019.

9. 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 ferie 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.

10. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021

10.1 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 delle previsioni di aumento introdotte dalla legge di stabilità 2019 (L. 145/2018). Il costo per la categoria D3 è da 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.

Allegato A

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	Assistent e 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	
totale parti fisse	21.129,77	22.521,80	22.521,80	22.521,80	24.435,32	24.435,32	24.435,32	27.840,49	43.614,09
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
irap	1.796,03	1.914,35	1.914,35	1.914,35	2.077,00	2.077,00	2.077,00	2.366,44	3.707,20
totale parti fisse con relativi oneri e irap	28.642,46	30.529,42	30.605,10	30.605,10	33.123,30	33.205,40	33.248,90	37.739,18	59.121,08

10.2 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 – sono neutre (ovvero non incidono) sul limite del turn over ma incidono sui limiti di spesa del personale
- 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 e sottoposta alla preventiva procedura di mobilità volontaria)

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

10.3 Criteri per attingere a graduatorie vigenti di altri enti

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

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

Allegato A

- in subordine, precedenza alla graduatoria in cui il primo candidato utile ha acquisito il punteggio più elevato.

10.4 Personale a tempo indeterminato – programmazione 2019

La programmazione delle risorse da assumere si colloca in stretta continuità con gli atti di programmazione già adottati in precedenza.

Le priorità con cui si intende procedere nel corso dell'**anno 2019** sono le seguenti:

- Garantire la realizzazione del Piano Triennale delle Opere Pubbliche e rendere la gestione del territorio sostenibile nel tempo
- Elevare il livello di competenze richieste per la gestione dello sportello unico edilizia e del suap, trasformando il profilo inizialmente previsto di cat. C in un profilo di cat. D che richiede come titolo di accesso almeno il diploma di laurea triennale
- Far fronte alle esigenze di sostituzione delle prossime cessazioni nelle funzioni fondamentali dell'ente attivando anche processi di mobilità interna e riservandosi di analizzare alternative gestionali, laddove possibile
- Ricostituire la struttura di personale di categoria D, che richiede come titolo di accesso almeno il diploma di laurea triennale
- Avviare le procedure di mobilità volontaria in entrata già autorizzate da specifiche deliberazioni della Giunta Comunale rispettivamente n. 115 del 25/06/2019, n. 120 del 02/07/2019 e n. 131 del 09/07/2019
- Integrare le assunzioni propriamente dette con assunzioni da effettuare esclusivamente mediante mobilità volontaria fra enti sottoposti ai medesimi vincoli sulle assunzioni, neutrali dunque rispetto alle facoltà assunzionali, qualora si rendessero disponibili ulteriori spazi finanziari nelle disponibilità di bilancio
- 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
- Dare priorità alla copertura dei posti necessari per garantire il servizio dell'UO Biblioteca
- Potenziare il personale con qualifica di Agente di Polizia Locale per le funzioni proprie del Corpo, per le attività di protezione civile e nell'ambito del commercio, nonché lo svolgimento di funzioni amministrative di competenza
- Introdurre professionalità volte a sostenere e sviluppare l'innovazione nelle modalità di erogazione dei servizi e di miglioramento della performance dell'ente

Per il biennio 2020-2021:

- si stima che si formalizzeranno cessazioni nel 2020 e nel 2021; si prevede la copertura dei posti vacanti utilizzando tutti gli spazi assunzionali 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 2020-2021 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.

Le assunzioni previste come copertura di nuovi posti mediante mobilità possono essere trasformate in assunzioni per concorso nel caso in cui le facoltà assunzionali 2019 non vengano utilizzate a causa della copertura mediante mobilità. L'attivazione di tali procedure è autorizzata garantendo la sostenibilità pluriennale del bilancio.

Allegato A

10.5. Contratti a termine e forme di lavoro flessibile – fabbisogno triennio 2019 - 2021

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 2018 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 2019, 2020 e 2021. Gli indirizzi per l'anno 2019, 2020 e 2021 sono riportati nel prospetto al punto 14.

10.5.1. 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, di cui 1 vacante dal 1 maggio 2018. Si conferma la previsione di un incarico a tempo determinato ex art. 110 comma 1 di dirigente dell'Area Città Sicura.

11. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – COMPLETAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2018

Il piano assunzioni 2018 è stato completato con l'espletamento del concorso riservato alle categorie protette art. 18 comma 2 della L. 68/99 e la relativa previsione di assunzione dal 01/09/2019.

Allegato A

12. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019

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

Tipologia	limite	Modalità di utilizzo									
		n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Incidenza su art. 1 c. 557	Incidenza su turnover	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
Resti facoltà assunzionali 2018 su cessazioni 2017 – personale non dirigenziale	€ 30.921	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Cultura	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	1. Assunzione effettuata mediante scorrimento graduatoria – decorrenza 22 luglio 2019.
										Resti non utilizzati € 392	
Facoltà assunzionali 2019 su cessazioni 2018 – personale non dirigenziale	€ 108.163,00	1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 33.205	1. Mobilità volontaria fra enti completata – previsione assunzione settembre 2019 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 33.205	1. Mobilità volontaria fra enti completata – previsione assunzione settembre 2019 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – SUE e SUAP	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 33.205	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica

Allegato A

Tipologia	limite	Modalità di utilizzo									
		n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Incidenza su art. 1 c. 557	Incidenza su turn over	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
										Resti non utilizzati € 8.940	
Sostituzione personale in uscita per mobilità verso altri enti		1	D	Funzionario o Istruttore Direttivo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino	Tempo pieno	No	Si	No	€ 33.123/€ 37.739	Mobilità volontaria tra enti in sostituzione di mobilità di dipendente verso altro ente
		1	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino	Tempo pieno	No	Si	No	€ 33.249	Mobilità volontaria tra enti in sostituzione di mobilità di dipendente verso altro ente
		1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato	Tempo pieno	No	Si	No	€ 30.529	Mobilità volontaria tra enti in sostituzione di mobilità di dipendente verso altro ente
Facoltà assunzionali 2019 su cessazioni 2019 – personale non dirigenziale	€ 157.503,00	3	C	Agente Polizia Locale	Area Città Sicura	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.605 € 30.605 € 30.605	Concorso pubblico, di cui 1 assumibile solo al termine del periodo di conservazione del posto del dipendente vincitore presso altro ente
		1	D	Funzionario o Istruttore direttivo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 33.123	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
											Resti non utilizzati € 10.976,12

Allegato A

Tipologia	limite	Modalità di utilizzo									
		n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Incidenza su art. 1 c. 557	Incidenza su turnover	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
Facoltà assunzionali 2019 su previsione ulteriori cessazioni 2019 successive al presente atto – personale non dirigenziale	€ 53.487,23	1	C	Istruttore	Web content manager	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	Selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	assumibile solo al termine del periodo di conservazione del posto del dipendente vincitore presso altro ente 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
											Resti non utilizzati € 3.405,35
Mobilità escluse dal limite al turnover		1	D	Funzionario o Istruttore direttivo	UO coordinate dal Segretario Generale – UO Organizzazione e gestione del personale	Tempo pieno	No	Si	No	€ 33.123/€ 37.739	La presente mobilità può essere sostituita da concorso pubblico qualora risultino disponibili facoltà assunzionali rispetto alle modalità di assunzione dei profili precedenti

Allegato A

13. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020 – Ordine di priorità in base alla formalizzazione delle cessazioni previste

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

Tipologia	limite	Modalità di utilizzo									
		n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Incidenza su art. 1 c. 557	Incidenza su turnover	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
Facoltà assunzionali 2020 su cessazioni 2020 – personale non dirigenziale	€ 193.404	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	<ol style="list-style-type: none"> Mobilità volontaria fra enti Convenzione altri enti per graduatorie in essere selezione pubblica
		1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Educativi, Formazione e Sport	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 33.123	<ol style="list-style-type: none"> Mobilità volontaria fra enti Convenzione altri enti per graduatorie in essere selezione pubblica
		1	C	Agente Polizia Locale	Area Città Sicura	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.605	<ol style="list-style-type: none"> selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Customer service servizi digitali	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	<ol style="list-style-type: none"> selezione pubblica
		1	D	Istruttore direttivo	Esperto transizione digitale	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 33.123	<ol style="list-style-type: none"> selezione pubblica

Allegato A

Tipologia	limite	Modalità di utilizzo									
		n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Incidenza su art. 1 c. 557	Incidenza su turnover	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
		1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato	Part time 70%	No	Si	Si	€ 21.370	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
										Resti non utilizzati € 17.530,07	
Mobilità escluse dal limite al turnover		1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Demografici	Tempo pieno	No	Si	No	€ 30.529	Mobilità

Allegato A

14. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021 – Ordine di priorità in base alla formalizzazione delle cessazioni previste

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

Tipologia	limite	Modalità di utilizzo									
		n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Incidenza su art. 1 c. 557	Incidenza su turnover	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
Facoltà assunzionali 2021 su cessazioni 2021 – personale non dirigenziale	13 unità Valore stimato	1	C	Istruttore	Area Unità coordinate dal Segretario Generale – UO Organizzazione e Gestione del Personale – revisione processi e performance	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Unità coordinate dal Segretario Generale – UO Organizzazione e Gestione del Personale	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		3	C	Agente Polizia Locale	Area Città Sicura	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.605 € 30.605 € 30.605	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	D	Funzionario o Istruttore direttivo	Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Risorse Tributarie	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 33.123	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Ragioneria	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica

Allegato A

Tipologia	limite	Modalità di utilizzo									
		n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Incidenza su art. 1 c. 557	Incidenza su turn over	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
		3	B	Collaboratore – addetto centralino/custodia	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 28.642 € 28.642 € 28.642	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Sociali	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore Tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – UO Urbanistica	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.605	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Customer service servizi digitali	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 30.529	1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica
Mobilità escluse dal limite del turn over		2	B	Collaboratore – addetto custodia/infopoint Palazzo Borromeo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Cultura e Valorizzazione Palazzi Storici	Tempo pieno	No	Si	No	€ 28.642 € 28.642	Mobilità

Allegato A

15. FORME DI LAVORO FLESSIBILE

<i>Tipologia</i>	<i>Limite annuo</i>	<i>Modalità di utilizzo anno 2019</i>		
		<i>Modalità di utilizzo</i>	<i>Costo annuo – limite massimo</i>	<i>Totale</i>
Forme di lavoro flessibile	58.149,92			
		Tirocini extralavorativi	43.200	Stimato su 12 posizioni Dote Comune – Deliberazione della Giunta Comunale n. 80/2018
		Contratto a tempo determinato art. 90 D.Lgs 267/2000	11.300	Addetto Stampa – deliberazione della Giunta Comunale n.
		Ricorso a forme flessibili per garantire la funzionalità degli uffici	€ 3.649 oltre ad eventuali risparmi	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
				58.149,92

<i>Tipologia</i>	<i>Limite annuo</i>	<i>Modalità di utilizzo anni 2020-2021</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
		Contratto a tempo determinato art. 90 D.Lgs 267/2000	20.000,00	Addetto Stampa – deliberazione della Giunta Comunale n.
		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
				58.149,92