

Città di Cesano Maderno Provincia di Monza e Brianza Codice ente 10963	sigla G.C.	numero 89	data 07.04.2022
---	-----------------------------	----------------------------	----------------------------------

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

N. 89



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno sette del mese di aprile dell'anno duemilaventidue, nel Palazzo comunale, la Giunta Comunale convocata alle ore 13.00 nei modi di legge, si è legalmente riunita alle ore 13.15
Sono personalmente intervenuti/e:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	Presente
1	Maurilio Ildefonso LONGHIN	Sindaco	SI
2	Celestino Marco Giorgio OLTOLINI	Vice Sindaco	SI
3	Pietro NICOLACI	Assessore	SI
4	Silvia BOLDRINI	Assessora	SI
5	Salvatore Augusto FERRO	Assessore	SI
6	Paolo VAGHI detto Alberto	Assessore	SI
7	Simona BURASCHI	Assessora	NO
8	Marianna BALLERINI	Assessora	SI

Partecipa il Segretario Generale Dr. Giampaolo Zarcone.

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

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO il vigente quadro normativo in ordine all'organizzazione degli uffici e al fabbisogno di personale, ed in particolare:

- 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. 6 del d.lgs. 165/200, che nel disciplinare la definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, afferma che lo stesso deve essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con appositi decreti;
- 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;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni in L. 113/2021, che introduce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che definisce in particolare:

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

rinviano ad uno o più decreti, da adottarsi entro centoventi giorni dal decreto sopra indicato, l'individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dalla norma sopra richiamata;

RILEVATO che alla data odierna nessuna disposizione è stata emanata in merito agli adempimenti previsti per l'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale;

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

RICHIAMATE la precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 09/03/2021 che ha approvato il Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e aggiornato il programma 2021, la n. 77 del 07.05.2021, ad oggetto "Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023: integrazione e aggiornamento 2021" e la n. 147 del 30.07.2021 ad oggetto "Programma triennale del fabbisogno di personale: aggiornamento piano 2021 e approvazione programma 2022-2024";

CONSIDERATO che successivamente sono intervenute diverse cessazioni, sono state completate diverse procedure di assunzione e sono in corso ulteriori procedure selettive, in attuazione della programmazione 2021-2023, per cui risulta necessario aggiornare e definire la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;

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 della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- 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 27,00% e valore effettivo risultante dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio 2020 pari al 19,49%, così indicato nel prospetto dimostrativo allegato alla lettera A, potendo incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, come segue:

- € 912.021,01 anno 2022, pari al 19% della spesa di personale dell'esercizio 2018
- € 1.008.023,22 anno 2023 pari al 21% della spesa di personale dell'esercizio 2018
- € 1.056.024,33 anno 2024 pari al 22% della spesa di personale dell'esercizio 2018

nel rispetto del limite massimo astratto rispetto al valore soglia per fascia demografica, di cui all'art. 4 DM 17 marzo 2020;

VERIFICATO quindi che il Comune di Cesano Maderno:

- le risorse previste a bilancio 2022/2024 consentono di incrementare i posti coperti mediante nuove assunzioni nel rispetto del limite indicato al punto precedente;
- il programma triennale 2022-2024 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 o non previste;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, il Comune di Cesano Maderno:

- ha rispettato, così come da documentazione allegata al rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2020, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 07/07/2021, e come da comunicazioni appositamente trasmesse, per via informatica, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020;
- riduce in via previsionale con riferimento al predisponendo bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 corrispondente a € 5.030.512,52, come da documentazione allegata alla lettera B;

RILEVATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

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;

VERIFICATO che quindi occorre individuare concretamente, partendo dai posti e profili coperti, le professionalità occorrenti al raggiungimento degli obiettivi e dei fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica;

RILEVATA l'assenza di eccedenze di personale come attestato con comunicazioni prot. n. 10067 del 24/02/2022, n. 10065 del 24/02/2022, n. 10063 del 24/02/2022, n. 10062 del 24/02/2022, n. 13720 del 15/03/2022 rispettivamente dalla dirigente dell'Area Città Sicura, dalla dirigente dell'Area Servizi alla Persona e al Cittadino, dal dirigente dell'Area Servizi Amministrativi e Finanziari e dal dirigente dell'Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese e del Segretario Generale Dirigente dell'Area Unità coordinate dal Segretario Generale, relativamente alle diverse aree di competenza;

RILEVATO che, come da documentazione allegata alla lettera C, le risorse finanziarie della dotazione organica, che si configura con i posti ad oggi coperti, i posti in fase di copertura derivanti dal PTFP 2021-2023 per quanto confermato, e quelli previsti dal presente piano del fabbisogno, sono pari a complessivi € 4.517.863,91 per gli anni 2022-2023-2024 e rispettano la spesa potenziale massima;

DATO ATTO in particolare che le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente piano del fabbisogno sono pari a € 415.708,78 per l'anno 2022 e € 90.707,67 per l'anno 2023, con riferimento alla copertura dei posti nuovi ad oggi non occupati;

RILEVATO che in applicazione a quanto disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L n. 78/2010 convertito in L. 122/2014, così come modificato dall'art. 11, c. 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. 114/2014, il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con contratti di formazione lavoro, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio anno 2009 risulta pari a € 58.149,92 come da documentazione allegata alla lettera C;

CONSIDERATO che il presente provvedimento è oggetto di l'informativa alle rappresentanze sindacali dell'Ente;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori in ordine al presente piano, come da verbale n.2/2, acquisito al protocollo in data 07/04/2022 con n. 18674.

DATO ATTO CHE il Piano oggetto del presente provvedimento è definito nelle more di provvedimenti di aggiornamento e modifica della struttura organizzativa, di assegnazione di funzioni, servizi e attività tra le Aree, di ridefinizione dell'area delle posizioni organizzative, della graduazione delle retribuzioni di posizione e dei relativi incarichi approvati con provvedimenti in corso di definizione, anche in attuazione del presente piano;

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

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. 21.05.2018 e il C.C.N.L.17.12.2020;

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 approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, nel rispetto del limite di spesa di cui in premessa e delle disposizioni di legge vigenti, e procedere nel triennio 2022-2024 alle assunzioni nei termini di cui all'allegato lett. C, parte integrante del presente provvedimento, nei termini e modalità nello stesso dettagliate;
3. di dare atto che sulla base della documentazione allegata alla presente deliberazione e dei calcoli effettuati, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del presente piano del fabbisogno sono pari a € 415.708,78 per l'anno 2022, € 90.707,67 per l'anno 2023, con riferimento alla copertura dei posti nuovi ad oggi non occupati, determinando una spesa di complessivi € 4.517.863,91 per la dotazione organica;
4. di dare atto altresì che le risorse finanziarie della dotazione organica di cui all'allegato lett. C che si configurano con i posti ad oggi coperti ed i posti previsti dal presente piano del fabbisogno, risultano pari a complessivi € 4.517.863,91 per gli anni 2022-2023-2024 e rispettano la spesa potenziale massima;
5. di dare atto che il limite di spesa, in applicazione a quanto disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L n. 78/2010 convertito in L. 122/2014, così come modificato dall'art. 11, c. 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. 114/2014, per assunzioni a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con contratti di formazione lavoro, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio risulta pari a € 58.149,92 (anno 2009) stabilendo i seguenti indirizzi:
 - si ricorre a forme flessibili per garantire la funzionalità degli uffici;
 - per esigenze temporanee ed eccezionali in base a segnalazione dei dirigenti;
6. di dare mandato al dirigente dell'Unità Organizzativa Organizzazione e gestione del personale di tutti gli atti conseguenti necessari all'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale come approvato con il presente provvedimento;
7. di dare atto che l'approvazione del presente provvedimento è definitiva nelle more di eventuali provvedimenti di aggiornamento e modifica della struttura organizzativa, di assegnazione di funzioni, servizi e attività tra le Aree, di ridefinizione dell'area delle posizioni organizzative, della graduazione delle retribuzioni di posizione e dei relativi incarichi approvati con provvedimenti in corso di definizione, anche in attuazione del presente piano;
8. di dare atto che ai sensi della L. 241/90 s.m.i., la Responsabile del Procedimento è Alessandra Marelli;

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 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, 14.04.2022

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 **07.04.2022**, per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267

Cesano Maderno, 14.04.2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr. Giampaolo Zarcone



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 89

DEL 07.04.2022

OGGETTO: Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024

Organizzazione e gestione del personale

Responsabile del Procedimento: Alessandra Marelli

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(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 della vigente normativa in materia.

Data, 07.04.2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(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 contabilmente regolare, alla luce della vigente normativa in materia.

Data, 07.04.2022

IL DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVI E FINANZIARI
F.TO DIEGO BERTINOTTI

PARERE DI LEGITTIMITÀ

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

Favorevole

Data, 07.04.2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

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	2023	2024
	01 Entrate Titolo I	18.144.439,38	18.600.459,54	18.668.388,89	19.354.737,31	19.090.476,77	19.367.855,85			
	01 Entrate Titolo II	910.272,06	1.145.826,81	1.021.953,52	821.772,48	3.515.972,56	1.260.811,49			
	01 Entrate Titolo III	4.646.096,78	4.448.204,27	3.840.986,63	5.724.763,19	5.191.839,34	4.422.669,26			
	Totale	23.700.808,22	24.194.490,62	23.531.329,04	25.901.272,98	27.798.288,67	25.051.336,60			
	MEDIA triennio			23.808.875,96	24.542.364,21	25.743.630,23	26.250.299,42			
	FCDE bilancio di previsione			613.581,80	1.025.637,28	1.479.392,34	1.399.716,68			
	ENTRATE media triennio – FCDE			23.195.294,16	23.516.726,93	24.264.237,89	24.850.582,74			
	SPESA PERSONALE				Spesa complessiva impegnata per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato			Spesa complessiva prevista in bilancio per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato		
Codice spesa U1.01.00.00.000				4.800.110,58	4.873.788,23	4.729.511,85	5.374.482,03	5.621.679,00	5.779.950,00	5.779.950,00
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										
SPESA DI PERSONALE				4.800.110,58	4.873.788,23	4.729.511,85	5.374.482,03	5.621.679,00	5.779.950,00	5.779.950,00
incidenza percentuale			20,69%	20,72%	19,49%	21,63%				
LIMITI	limite			27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
	limite finanziario dotazione organica art. 4 co. 2 DM 17/03/2020			6.262.729,42	6.349.516,27	6.551.344,23	6.709.657,34	-	-	-
	limite art. 1 co. 557 rideterminato a seguito esternalizzazione nido			6.171.115,17	6.171.115,17	6.171.115,17	6.171.115,17	6.171.115,17	6.171.115,17	6.171.115,17
	facoltà incremento percentuale spesa di personale registrata nel 2018						16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
	facoltà incremento spesa di personale art. 33 DL 34/2019						768.017,69	912.021,01	1.008.023,22	1.056.024,33
	facoltà incremento spesa di personale art. 33 DL 34/2019						5.568.128,27	5.712.131,59	5.808.133,80	5.856.134,91

-90.452,59 -28.183,80 - 96.384,91

Verifica rispetto limite di cui all'art.1 comma 557 – Legge 296/2006

	Valori medi nel triennio		2018 rendiconto	2019 rendiconto	2020 rendiconto
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macro aggregato 101	4.800.110,58	4.873.788,23	4.729.511,85
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macro aggregato 103	49.619,62	37.712,90	27.926,90
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macro aggregato 102	293.284,71	298.753,02	292.108,29
		Altre spese: macro aggregato 109	9.619,33	6.685,62	18.192,72
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	44.789,91	44.789,91	44.833,93
Totale spese di personale	6.365.753,10	Totale spesa personale	5.197.424,15	5.261.729,68	5.175.600,34
(-) Componenti escluse	-1.335.240,57	(-) Componenti escluse	-1.318.099,35	-1.227.937,81	- 1.226.561,35
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	5.030.512,52	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	3.879.324,80	4.033.791,87	3.949.038,99

	Valori medi nel triennio 2011 -2013		2022 previsione	2023 previsione	2024 previsione
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macro aggregato 101	5.621.679,00	5.779.950,00	5.779.950,00
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macro aggregato 103	50.180,00	47.930,00	11.930,00
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macro aggregato 102	368.617,50	370.617,50	370.617,50
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	45.000,00	45.000,00	45.000,00
Totale spese di personale	6.365.753,10	Totale spesa personale	6.085.476,50	6.243.497,50	6.187.297,50
Totale limite rideterminato a seguito esternalizzazione asilo nido	6.171.115,17				
(-) Componenti escluse	-1.335.240,57	(-) Componenti escluse	-1.442.153,81	-1.466.204,70	1.429.093,68
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	5.030.512,52	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	4.643.322,69	4.777.292,80	4.758.203,82
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa rideterminato	4.835.874,60	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	4.643.322,69	4.777.292,80	4.758.203,82

- PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024 -**Premessa**

Il presente documento contiene la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, ponendosi in continuità con la programmazione triennale 2021/2023.

L'approvazione del presente programma è stata preceduta dalla cd. rilevazione delle eccedenze da cui, secondo quanto dichiarato da tutti i Dirigenti dell'ente, non sono state individuate eccedenze di personale.

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; ha altresì la facoltà di adeguare 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 DOTAZIONE ORGANICA: DEFINIZIONE, LIMITI E PERSONALE IN SERVIZIO

Per i contenuti di dettaglio si rimanda ai prospetti allegati al provvedimento.

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.

Secondo la nuova logica, 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.

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.

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.

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 2022, 2023 e 2024, in base ai limiti 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.

I COSTI UNITARI DELLE ASSUNZIONI

In continuità con i piani precedenti, il costo unitario annuo considerato, è stato definito per categoria e profilo, composto dalle sole componenti fisse dello stipendio, aumentato della quota degli oneri previdenziali e assistenziali, a carico dell'ente aggiornato ai valori dei trattamenti economici del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e dal CCNL Dirigenti-Personale dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2021. Il costo per la categoria D3 è da considerare esclusivamente per la 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.

I LIMITI FINANZIARI: IL VALORE MASSIMO DI SPESA DEL PERSONALE CONSENTITO DALL'ART. 33 COMMA 2 DEL DL 34/2019

Nel relativo prospetto e allegato si dimostra:

- il limite massimo di spesa di personale calcolato sui dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2020);
- 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 2021-2023 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;

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 di una più completa revisione salvo i seguenti interventi:

- modifica del profilo professionale di Istruttore, categoria C assegnato ai servizi Biblioteca che viene modificato In Istruttore Biblioteca.
- modifica del profilo professionale categoria D, istruttore Direttivo Servizi Tecnici in Istruttore Direttivo tecnico, ciò per omogeneità a quanto già previsto per il profilo tecnico di categoria C di Istruttore Tecnico.

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.

COPERTURA DEI POSTI A TEMPO INDETERMINATO E MODALITA' DI ASSUNZIONE

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 2022-2024 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.

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.

In ordine al presente Piano, in questa sede si prevede:

- di procedere alle coperture dei posti che si potranno rendere vacanti a seguito di cessazioni dal servizio non programmate, fermo restando il limite del rispetto finanziario, precisando altresì che qualora la cessazione riguardi personale con rapporto di lavoro a tempo parziale originariamente assunto con rapporto a tempo pieno, l'assunzione potrà avvenire anche con rapporto a tempo pieno;
- di poter procedere, fermo restando il limite del rispetto finanziario, alla trasformazione dei rapporti di lavoro di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che fanno richiesta;
- essendo la dotazione organica un limite finanziario complessivo, l'indicazione delle Unità Organizzative e di destinazione è meramente illustrativa e pertanto non costituisce variazione del piano l'eventuale relativa modifica.

Nella programmazione triennale vengono indicate le modalità di assunzione in termini di priorità come segue: Mobilità/ Scorrimento graduatorie /Concorso/, facendo salvo comunque il rispetto dei vincoli previsti dalla normativa vigente. Ci si riserva la facoltà di attuare, in ordine al profilo Istruttore Informatico, categoria C, l'attuazione in via prioritaria delle procedure di Progressioni Verticale di personale dipendente, nel rispetto della normativa vigente.

Si prevede sin d'ora che l'attuazione di procedure di Progressioni Verticale per la copertura di ulteriori posti e di profili diversi da quello sopra indicato non costituisce modifica sostanziale del presente Piano ma mero aggiornamento.

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.

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 e dei servizi.

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.

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, nonché prevista per quelli a venire, salvo la eliminazione dal fabbisogno di n. 1 posto con profilo professionale Collaboratore, categoria B3 (vacante dal 16/03/2022) e n.1 posto con profilo professionale di Istruttore, categoria C (vacante dal 1/03/2022).

CONTRATTI A TERMINE, FORME DI LAVORO FLESSIBILE

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 2022, 2023 e 2024, secondo i seguenti indirizzi:

- si ricorre a forme flessibili per garantire la funzionalità degli uffici;
- per esigenze temporanee ed eccezionali in base a segnalazione dei dirigenti.

Si conferma l'attivazione a supporto della regolare funzionalità degli uffici delle diverse forme di risorse a supporto del lavoro e di tirocinio quali LPU, Doti Comune, Servizio Civile, secondo la programmazione in atto nell'ente e nel rispetto della normativa vigente. Si precisa che le spese conseguenti non costituiscono spese di personale.

RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE

L'ente ha provveduto all'invio annuale del prospetto informativo sul collocamento obbligatorio, al 31/12/2021 da cui emerge la scoperta della quota d'obbligo di cui alla L. 68/99, art. 18 per n. 1 posto. Con l'attuazione del presente Piano si prevede di coprire la riserva di cui trattasi.

RISERVE DI PERSONALE

Opera la riserva di Legge prevista nel D.lgs. 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 D.lgs. 23 novembre 1988, n. 509, e della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

- PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 – 2024 -

PROFILO PROFESSIONALE	AREA - UO DI ASSEGNAZIONE	n.	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE	TRIENNIO 2022-2024	SPESA NUOVE ASSUNZIONI TRIENNIO 2022-2024	MODALITA' DI COPERTURA	NOTE
Dirigente	Tutte le Aree	3	X					
Dirigente	Area Città Sicura	1	X - art.110					Attualmente coperto a tempo determinato Art. 110. Previsione copertura a tempo indeterminato mediante concorso 1.06.2022.
Funzionario/ Istruttore Direttivo Amministrativi	Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Programmazione economica e controllo di gestione	1	x					Da PTFP 2021-2023 coperto dal 01/03/2022
Funzionario/ Istruttore Direttivo	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp	1	x					Da PTFP 2021-2023 coperto dal 01/04/2022
Istruttore Direttivo	Coordinate dal Segretario Generale – UO Segreteria Generale	1		x	2022	31.046,30 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	n. 1 posto tempo determinato e parziale art. 90 scadenza 30 giugno 2022
Istruttore Direttivo	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp	1	x					Da PTFP 2021-2023 coperto dal 16/03/2022
Istruttore Direttivo	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Sociali	1		x	2022	31.046,30 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Direttivo	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Cultura e valorizzazione palazzi storici	1		x	2022	31.046,30 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Direttivo	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp	1		x	2023	31.046,30 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Direttivo	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp	1		x	2023	31.046,30 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	

Istruttore Direttivo	Città Sicura – Uo Commercio	1		x	2022	31.046,30 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Assistente Sociale	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Sociale e per l'infanzia	1	x					Da PTFP 2021-2023 coperto dal 03/01/2022
Assistente Sociale	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Sociale e per l'infanzia	1	x					Da PTFP 2021-2023 coperto dal 03/01/2022
Assistente Sociale	Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Sociale e per l'infanzia	1		x	2022	31.171,90 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	potenziamento servizi sociali art. 1 comma 797 legge 178/2020 (50% adempimento piano dei fabbisogni 2021) + 50% nuovo posto 2022
Istruttore Direttivo Tecnico	Area Servizi al Terr. Amb. e Imprese – Uo Urbanistica/SUE	1		x	2022	31.128,40 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Amministrativo	Area Unità Coordinate dal Segretario Generale – UO Gestione e Organizzazione del Personale	1		x				Da PTFP 2021-2023 vacante dal 01/03/2022
Istruttore Amministrativo	Area Servizi Amm. e Finanz.-UO Segreteria Generale e Provveditorato	1		x				Da PTFP 2021-2023 vacante dal 16/11/2021
Istruttore Amministrativo	Area Servizi Amm. e Finanz.-Uo programmazione economica e controllo di gestione	1		x				Da PTFP 2021-2023 vacante dal 01/03/2022
Istruttore Amministrativo	Area Servizi Amm. e Finanz.-UO Segreteria Generale e Provveditorato	1		x	2022	28.615,07 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Amministrativo	Area Servizi al Terr. Amb. e Imprese – Segreteria di Area	1		x	2022	28.615,07 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Biblioteca	Area Servizi alla Pers. e al Citt. – Uo Cultura, Istruzione, Sport / Biblioteca	1		x				Da PTFP 2021-2023 vacante dal 16/11/2021
Istruttore Biblioteca	Area Servizi alla Pers. e al Citt. – Uo Cultura, Istruzione, Sport / Biblioteca	1		x	2023	28.615,07 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Amministrativo	Area Servizi alla Pers. e al Citt. – Uo Cultura, Istruzione, Sport	1		x				Da PTFP 2021-2023 vacante dal 16/03/2022
Istruttore Amministrativo	Area Unità Coordinate dal Segretario Generale – Uo Gestione e Organizzazione del Personale	1		x	2022	28.615,07 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Amministrativo	Area Città Sicura -UO Commercio	1		x				Da PTFP 2021-2023 vacante dal 17/01/2022
Istruttore Tecnico	Area Servizi al Terr. Amb. e Imprese – Uo Ambiente e Verde	1		x	2022	28.690,75 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Tecnico	Area Servizi al Terr. Amb. e Imprese – Uo Urbanistica/SUE	1		x	2022	28.690,75 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	

Istruttore Tecnico	Area Servizi al Terr. Amb. e Imprese – UO Infrastrutture	1		x	2022	28.690,75 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Agente di Polizia Locale	Area Città Sicura -UO Polizia Locale	1		x				Da PTFP 2021-2023 vacante previsione di copertura dal 01/04/2022
Agente di Polizia Locale	Area Città Sicura -UO Polizia Locale	1		x	2022	28.690,75 €	Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
Istruttore Informatico	Area Servizi Amm. e Finanz.-UO Sistemi Informativi	1		x	2022	28.615,07 €	Progressione verticale Mobilità/ Concorso/ Scorrimento graduatorie	
TOTALE SPESA 506.416,45 €								

- Spesa fabbisogno del personale 2022-2024 -

CATEGORIA	N. POSTI COPERTI O DA COPRIRE al 31/12/2021 e presenti nel P.T.F.P. 2021	spesa	Fabbisogno 2022 - nuovi posti	spesa 2022	Fabbisogno 2023 - nuovi posti	spesa 2023	Fabbisogno 2024 - nuovi posti	spesa 2024	NOTE
DIRIGENTE	4	231.565,00 €							
D3 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	4	141.490,92 €							
D3 FUNZIONARIO TECNICO	4	141.490,92 €							
D3 UFFICIALE DIRETTIVO P.L./CAPO COORDINATORE	1	35.372,73 €							
TOT. D3	9	282.981,84 €	0	0,00 €					
D ISTRUTTORE DIRETTIVO	14	434.648,20 €	4	124.185,20 €	2	62.092,60 €			
D PSICOLOGO	1	31.046,30 €				0,00 €			
D ASSISTENTI SOCIALI	8	249.375,20 €	1	31.171,90 €		0,00 €			potenziamento servizi sociali art. 1 comma 797 legge 178/2020 (50% adempimento piano dei fabbisogni 2021) + 50% nuovo posto 2022
D ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECA	2	62.092,60 €				0,00 €			
D ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	9	280.155,60 €	1	31.128,40 €		0,00 €			
UFFICIALE DIRETTIVO P.L./SPECIALISTA DI VIGILANZA	3	93.385,20 €				0,00 €			
TOT. D	37	1.150.703,10 €	6	186.485,50 €	2	62.092,60 €			

C ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	49 (-1)	1.402.138,43 €	3	85.845,21 €				
C ISTRUTTORE BIBLIOTECA	2	57.234,14 €			1	28.615,07 €		
C ISTRUTTORE TECNICO	1	28.690,75 €	3	86.072,25 €				
C ISTRUTTORE TECNICO 50%	1	14.345,38 €	0					
C AGENTI DI POLIZIA	16	459.052,00 €	1	28.690,75 €				
C ISTRUTTORE INFORMATICO			1	28.615,07 €				
TOT. C	69	1.961.460,70 €	8	229.223,28 €	1	28.615,07 €		
B3 COLLABORATORE	2 (-1)	53.692,86 €						
TOT. B3 (tempo pieno)	2	53.692,86 €	0	0,00 €				
B ESECUTORE	13	331.043,96 €						
TOT. B (tempo pieno)	13	331.043,96 €	0	0,00 €				
TOTALI	134		14		3			
TOTALE		4.011.447,46 €						
TOTALE NUOVI POSTI				415.708,78 €		90.707,67 €	506.416,45 €	
TOTALE SPESA DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE E NUOVI POSTI FABBISOGNO 2022 – 2024								4.517.863,91 €

NOTE:

D3 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - spesa per n. 4 posti comprensiva del posto relativo a dipendente attualmente in aspettativa per contratto art. 110 a tempo determinato presso altro ente

Per effetto del presente Piano la DOTAZIONE ORGANICA risulta la seguente:

CATEGORIA	N. POSTI COPERTI O DA COPRIRE al 31/12/2021 e presenti nel P.T.F.P. 2021	Fabbisogno 2022 - nuovi posti	Fabbisogno 2023 - nuovi posti	Fabbisogno 2024 - nuovi posti	NOTE
DIRIGENTE	4				
D3 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	4				
D3 FUNZIONARIO TECNICO	4				
D3 UFFICIALE DIRETTIVO P.L./CAPO COORDINATORE	1				
TOT. D3	9	0			
D ISTRUTTORE DIRETTIVO	14	4	2		
D PSICOLOGO	1				
D ASSISTENTI SOCIALI	8	1			potenziamento servizi sociali art. 1 comma 797 legge 178/2020 (50% adempimento piano dei fabbisogni 2021) + 50% nuovo posto 2022
D ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECA	2				
D ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (tutti spesa a tempo pieno)	9	1			
UFFICIALE DIRETTIVO P.L./SPECIALISTA DI VIGILANZA	3				
TOT. D	37	6	2		
C ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (tutti spesa a tempo pieno)	49	3			
C ISTRUTTORE BIBLIOTECA	2		1		
C ISTRUTTORE TECNICO	1	3			
C ISTRUTTORE TECNICO 50%	1	0			
C AGENTI DI POLIZIA	16	1			
C ISTRUTTORE INFORMATICO		1			
TOT. C	69	8	1		
B3 COLLABORATORE	2				
TOT. B3 (tempo pieno)	2	0			
B ESECUTORE	13				
TOT. B (tempo pieno)	13	0			
TOTALI	134	14	3		

