

<b>Città di Cesano Maderno</b> <b>Provincia di Monza e Brianza</b> <b>Codice ente 10963</b>	<b>sigla</b> <b>G.C.</b>	<b>numero</b> <b>31</b>	<b>data</b> <b>09.03.2021</b>
---	-----------------------------	----------------------------	----------------------------------

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

**N. 31**



## Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno nove del mese di marzo dell'anno duemilaventuno, nel Palazzo comunale, la Giunta Comunale convocata alle ore 14.30 nei modi di legge, si è legalmente riunita alle ore 14.50  
Sono personalmente intervenuti/e:

<b>N.</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>Presente</b>
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	SI
8	Marianna BALLERINI	Assessora	SI

Partecipa il Segretario Generale Dr. Giampaolo Zarcone.

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

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

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che;

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

**RICHIAMATA** la precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 158/2020 che ha approvato il Programma triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023 e aggiornato il programma 2020;

**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 2020-2022, per cui risulta necessario aggiornare e definire la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023;

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

**VISTO:**

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

**RICHIAMATI:**

- il D.L. n. 4 del 2019, per cui, fino al 2021, Regioni ed enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- la L. 28 marzo 2019, n. 26 che ha modificato il comma 5 dell', art. 3, D.L. n. 90 del 2014 per cui ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, il calcolo viene effettuato sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente.

**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 27,0% e valore effettivo risultante dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio 2019, del 20,72%;

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

- può procedere ad aumentare la spesa di personale nel rispetto degli aumenti annuali consentiti dal DM 17.03.2020 corrispondenti, per il triennio 2021/2023, al 16, 19 e 21% della spesa di personale dell'esercizio 2018;
- le risorse previste a bilancio 2021/2023 consentono di incrementare i posti coperti mediante nuove assunzioni nel rispetto del limite indicato al punto precedente;
- il programma triennale 2021-2023 definisce le nuove assunzioni prioritarie che trovano copertura nelle previsioni di bilancio, le assunzioni per la copertura di posti che si renderanno vacanti per procedure di cessazione già in corso o non previste;

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

**DATO ATTO** che il Programma triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023 rientra tra gli allegati alla sezione operativa del Documento unico di programmazione;

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

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

**RICHIAMATO** il 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;

**RITENUTO** necessario rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile per consentire l'integrazione del Documento unico di programmazione 2021/2023 nei tempi previsti dalla vigente normativa;

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

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

allegati quale parte integrante alla presente Deliberazione;

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

A voti unanimi espressi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

1. la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata;
2. di confermare che non sono presenti situazioni di eccedenza di personale nell'ente;
3. di approvare il Programma triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023, come definito dall'allegato A alla presente deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. di dare atto che la spesa prevista per la realizzazione del presente piano è compatibile con i vigenti vincoli di legge con riferimento sia ai nuovi criteri sanciti dall'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, sia ai criteri consolidati di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;
5. di dare atto che il Programma triennale del fabbisogno di personale 2021 – 2023 rientra tra gli allegati alla sezione operativa del Documento unico di programmazione che sarà sottoposto al Consiglio Comunale in una prossima seduta;
6. di autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Dirigente del personale:
  - ad utilizzare personale di altre Amministrazioni per colmare esigenze temporanee o nelle more della conclusione di procedure selettive.
  - a modificare il calendario delle assunzioni definito in base alla programmazione delle cessazioni, a parità di spesa e valutando l'efficacia, l'efficienza e la celerità delle procedure di copertura dei posti in relazione alle esigenze organizzative;
  - ad avviare le procedure di assunzione operando variazioni nell'assegnazione all'unità o all'area, dandone ampia motivazione negli atti, qualora siano intervenute delle mobilità interne che vadano a coprire i posti vacanti indicati, creando la necessità di fabbisogno in un'area o in un'unità differente da quella indicata nel piano senza mutare le categorie professionali e dunque il valore complessivo della spesa autorizzata con il piano stesso;
  - a procedere a nuove assunzioni nel caso si dovessero rendere vacanti ulteriori posti per cessazioni non previste, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e la compatibilità pluriennale della spesa di personale;
7. di trasmettere il presente atto alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
8. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU, alle OO.SS. e al Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cesano Maderno;
9. di dare atto che ai sensi della L. 241/90 s.m.i., il Responsabile del Procedimento è il Segretario Generale Dott. Giampaolo Zarcone.

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

### **DELIBERA**

10. 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, 30.03.2021

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 **09.03.2021**, per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267

Cesano Maderno, 30.03.2021

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr. Giampaolo Zarcone





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 31

DEL 09.03.2021

**OGGETTO:** Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023

### Organizzazione e gestione del personale

Responsabile del Procedimento: Dr. Giampaolo Zarcone

### 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, 09.03.2021

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, 09.03.2021

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA  
F.TO MARA MATTIUIZ

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

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

Impegno provvisorio N.

Impegno definitivo N.

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

IL DIRIGENTE AREA  
SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

### PARERE DI LEGITTIMITA'

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

**Favorevole**

Data, 09.03.2021

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

## Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023

### Sommario

Premessa .....	2
1. INDIRIZZI GENERALI .....	2
2. COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO .....	2
3. LA DOTAZIONE ORGANICA: DEFINIZIONE, LIMITI E PERSONALE IN SERVIZIO .....	3
3.1 I limiti finanziari: spesa annua inferiore alla media del triennio 2011-2013 .....	4
3.2 Personale in servizio .....	5
3.3 I limiti finanziari: il valore massimo di spesa del personale consentito dall'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 ....	5
3.4 I resti delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente.....	7
3.5 Profili e contenuto professionale.....	7
4. MODALITÀ DI ASSUNZIONE .....	7
5. RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE .....	7
6. RISERVE PERSONALE.....	7
7. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023 .....	8
7.1 I costi unitari delle assunzioni .....	8
7.2 Le modalità di assunzione e la loro incidenza sulle facoltà assunzionali .....	8
7.3 Personale a tempo indeterminato .....	9
7.4 Contratti a termine e forme di lavoro flessibile – fabbisogno triennio 2021-2023.....	9
8. AGGIORNAMENTO PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2021.....	10
9. PIANO ASSUNZIONI BIENNIO 2022 e 2023 .....	15
10. LA DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA .....	15
10.1 Dotazione organica e profili professionali .....	15
11. FORME DI LAVORO FLESSIBILE.....	17



# Allegato A

## Premessa

Il presente documento contiene la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023, ponendosi in continuità con la programmazione triennale 2020/2022.

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.

## 1. INDIRIZZI GENERALI

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

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

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

## 2. COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Allegato A

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

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

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

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

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

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

In base a tale disposizione, i Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Le nuove assunzioni dovranno essere in ogni caso coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispettose dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

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

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

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

## Allegato A

Lo spazio finanziario destinato a ulteriori assunzioni è determinato dal costo del personale in servizio, a cui si aggiunge il costo del personale assumibile in base alla programmazione delle assunzioni consentite per ciascuna delle annualità 2021, 2022 e 2023, in base ai limiti al turn over definiti per legge.

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

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

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

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

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

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

	Valori medi Triennio rendiconto		2017 rendiconto	2018 rendiconto	2019 rendiconto
Spese intervento 01 di cui:	5883269,61	Spese macroaggregato 101	4.846.732,86	4800110,58	4.873.788,23
Spese intervento 03 di cui:	52575,29	Spese macroaggregato 103	42.035,87	49619,62	37.712,90
Irap intervento 07	378553,88	Spese macroaggregato 102	297.230,81	293284,71	298.753,02
		Altre spese: macroaggregato 109		9.619,33	6.685,62
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	44.092,67	44.789,91	44.789,91
Totale spese di personale	6.365.753,10	Totale spesa personale	5.230.092,21	5.197.424,15	5.261.729,68
(-) Componenti escluse	-1.335.240,57	(-) Componenti escluse	-1.091.056,65	-1.318.099,35	-1.227.937,81
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	5.030.512,52	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	4.139.035,56	3.879.324,80	4.033.791,87

Le assunzioni del presente programma triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2021 e successivi sono finanziate dalle entrate correnti. Come previsto dal DL 4/2019 infatti le assunzioni possono essere effettuate nei limiti delle dotazioni finanziarie contenute nel bilancio di previsione approvato.

## Allegato A

Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557, l. n. 296/2006 in termini previsionali, sul triennio 2021-2023 e confronto con valore medio triennio 2011-2013

	Valori medi Triennio 2011-2013		2021 previsione	2022 previsione	2023 previsione
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macroaggregato 101	5.401.269,00	5.574.850,00	5.616.350,00
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macroaggregato 103	66.730,00	69.330,00	69.330,00
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macroaggregato 102	364.431,00	375.500,00	377.500,00
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	52.000,00	52.000,00	52.000,00
Totale spese di personale	6.365.753,10	Totale spesa personale	5.884.430,00	6.071.680,00	6.115.180,00
Totale limite rideterminato a seguito esternalizzazione asilo nido	6.171.115,17				
(-) Componenti escluse	-1.335.240,57	(-) Componenti escluse	-1.462.980,00	-1.407.330,00	-1.426.830,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	5.030.512,52	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	4.421.450,00	4.664.350,00	4.688.350,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa rideterminato	4.835.874,60	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	4.421.450,00	4.664.350,00	4.688.350,00

### 3.2 Personale in servizio

Nel prospetto che segue si riporta l'andamento del personale dipendente, evidenziando il numero dei posti del personale in servizio al 31 dicembre 2020.

Personale in servizio	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
Direttore	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Segretario	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Dirigenti	3	4	4	4	3	4	3	3	4
Posizioni organizzative	14	14	14	14	13	12	13	13	10
Personale livelli B, C e D non PO	133	130	127	123	120	113	107	113	109

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

Nel prospetto che segue si dimostra:

- il limite massimo di spesa di personale calcolato sui dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2019)
- il calcolo dell'incidenza percentuale della spesa di personale e la dimostrazione che il Comune di Cesano Maderno rispetta il valore soglia e può procedere ad effettuare assunzioni
- il calcolo della quota massima di nuove assunzioni a valere sui bilanci degli anni 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 al netto della riduzione effettuata dall'ente a seguito dell'esternalizzazione dell'asilo nido

# PROSPETTO DIMOSTRATIVO LIMITI SPESA DEL PERSONALE DM 17/03/2020

	RENDICONTO	PREVISIONE			
fonte dei dati					
<b>ENTRATE</b>					
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)					
	2016	2017	2018	2019	2021
<b>ENTRATE CORRENTI</b>					2022
					2023
01 Entrate Titolo I	18.144.439,38	18.600.459,54	18.668.388,89	19.354.737,31	
01 Entrate Titolo II	910.272,06	1.145.826,81	1.021.953,52	821.772,48	
01 Entrate Titolo III	4.646.096,78	4.448.204,27	3.840.986,63	5.724.763,19	
Totale	<b>23.700.808,22</b>	<b>24.194.490,62</b>	<b>23.531.329,04</b>	<b>25.901.272,98</b>	
MEDIA triennio			23.808.875,96	24.542.364,21	
FCDE bilancio di previsione			613.581,80	1.025.637,28	
<b>ENTRATE media triennio - FCDE</b>			<b>23.195.294,16</b>	<b>23.516.726,93</b>	
<b>SPESA PERSONALE</b>					
			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 U1.01.00.00.0000	4.800.110,58		4.873.788,23	5.401.269,00	5.574.850,00
Codice spesa U1.03.02.12.001	-		-	-	-
Codice spesa U1.03.02.12.002	-		-	-	-
Codice spesa U1.03.02.12.003					
Codice spesa U1.03.02.12.999					
<b>SPESA DI PERSONALE</b>	<b>4.800.110,58</b>		<b>4.873.788,23</b>	<b>5.401.269,00</b>	<b>5.574.850,00</b>
incidenza percentuale	20,69%		20,72%		
limite	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		
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
facoltà incremento percentuale spesa di personale registrata nel 2018				16,00%	19,00%
facoltà incremento spesa di personale art. 33 DL 34/2019				768.017,69	912.021,01
<b>facoltà incremento spesa di personale art. 33 DL 34/2019</b>				<b>5.568.128,27</b>	<b>5.712.131,59</b>
					<b>5.808.133,80</b>
<b>LIMITI</b>					

## Allegato A

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

I resti delle facoltà assunzionali non utilizzate nel quinquennio precedente sono stati quantificati nei precedenti piani triennali. Nell'anno 2021 è possibile utilizzare i resti del quinquennio 2016-2020 ma restando la spesa prevista nei limiti già evidenziati al punto precedente, non emerge la necessità di verificare ulteriori spazi finanziari, che sarebbero comunque alternativi e non cumulabili.

### 3.5 Profili e contenuto professionale

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

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

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.

## 4. 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.

## 5. RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE

L'ente ha provveduto all'invio annuale del prospetto informativo sul collocamento obbligatorio, al 31/12/2020 da cui emerge il rispetto della copertura della quota d'obbligo di cui alla L. 68/99.

Nel corso del mese di gennaio 2021 un dipendente, categoria D, assunto con contratto a tempo indeterminato e pieno, ai sensi dell'art.18 comma 2 della L. 68/99 è cessato dall'incarico.

## 6. RISERVE PERSONALE

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

## Allegato A

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

#### 7.1 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 dal CCNL Dirigenti-Personale dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2021 e tiene conto dell'aumento introdotto 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.

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

Costo annuo per categoria e profilo - al lordo oneri riflessi e al netto dell'Irap (DM 17/03/2020)									
Profili categoria	Collaboratore	Istruttore	Istruttore tecnico	Agente polizia locale	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	Assistente sociale	Funzionario	dirigente
	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	3.481,60
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	41.779,20
IVC - stima	144,56	154,31	154,31	154,31	167,83	167,83	167,83	193,05	292,44
ind comparto bilancio	44,76	52,08	52,08	52,08	59,40	59,40	59,40	59,40	-
elemento perequativo	288,00	276,00	276,00	276,00	228,00	228,00	228,00	108,00	
<b>totale parti fisse</b>	<b>21.129,77</b>	<b>22.521,80</b>	<b>22.521,80</b>	<b>22.521,80</b>	<b>24.435,32</b>	<b>24.435,32</b>	<b>24.435,32</b>	<b>27.840,49</b>	<b>45.553,24</b>
oneri previdenziali e assistenziali	5.716,66	6.093,27	6.168,95	6.168,95	6.610,98	6.693,08	6.736,57	7.532,24	12.324,43
<b>totale parti fisse con relativi oneri riflessi e al netto dell'Irap</b>	<b>26.846,43</b>	<b>28.615,07</b>	<b>28.690,75</b>	<b>28.690,75</b>	<b>31.046,30</b>	<b>31.128,40</b>	<b>31.171,90</b>	<b>35.372,73</b>	<b>57.877,67</b>

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

Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate mediante:

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

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

## Allegato A

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

### 7.3 Personale a tempo indeterminato

Il presente piano fa il punto delle assunzioni effettuate e prevede la programmazione per il triennio 2021-2023 in stretta continuità con gli atti di programmazione adottati in precedenza.

Le assunzioni intervenute:

- nel mese di gennaio 2021 è stata effettuata l'assunzione di n. 4 unità di istruttore direttivo amministrativo, Cat. C, con scorrimento della graduatoria approvata nel 2020;
- nel mese di gennaio e febbraio 2021, sono state stipulate due convenzioni, una con il comune di Erba e una con il comune di Nova Milanese, rispettivamente per l'assunzione di un Istruttore direttivo di vigilanza, Cat. D, nell'Area Città Sicura, e di un Istruttore direttivo amministrativo, Cat. D, nell' Area Servizi alla Persona e al Cittadino;

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

- procedere con lo scorrimento della graduatoria C per la copertura dei posti previsti nella programmazione di dettaglio;
- completare le procedure concorsuali per la copertura dei posti D previsti nella programmazione di dettaglio;
- far fronte alle esigenze di sostituzione delle cessazioni nelle funzioni fondamentali dell'ente attingendo alle graduatorie dell'ente;
- introdurre professionalità volte a sostenere e sviluppare l'innovazione nelle modalità di erogazione dei servizi e di miglioramento della performance dell'ente;
- far fronte alle esigenze di sostituzione delle cessazioni nelle funzioni fondamentali dell'ente attingendo alle graduatorie dell'ente sia per le cessazioni già note che per quelle che potrebbero realizzarsi nel corso dell'anno;
- ricostruire la struttura organizzativa 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;

Si stima che nei prossimi anni interverranno ulteriori cessazioni. La programmazione delle cessazioni nel triennio 2021-2023 dipende anche 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. Sulla base delle esigenze organizzative dell'ente, dovranno essere coperte le carenze maggiormente evidenti. Principalmente rivolti alla ricostruzione di una solida struttura organica. 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.

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

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

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

Si conferma l'utilizzo delle risorse disponibili fino al limite annuo di € 58.149,92 per gli anni 2021, 2022 e 2023. Gli indirizzi per il triennio sono riportati nel prospetto al punto 11.



## 8. AGGIORNAMENTO PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2021

### Dipendenti assunti nel mese di gennaio 2021

Anno	n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio	Sostituzione posto già in servizio – NON comporta maggiori costi	Dipendente assunto
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Sociali	Tempo pieno	No		SI	Assunta in data 04/01/2021
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato	Tempo pieno	No		SI	Assunta in data 04/01/2021
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp	Tempo pieno	No		SI	Assunta in data 04/01/2021
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Educativi, Formazione e Sport	Tempo pieno	No	€ 28.615		Assunta in data 01/02/2021

### Piano assunzioni anno 2021

Si precisa che il costo per la copertura di posti è parametrato al livello di ingresso C o D. Qualora si procedesse alla copertura dei posti con mobilità volontaria tra enti, il costo può variare in funzione della posizione giuridica o economica. Nel caso, occorre procedere alla verifica della compatibilità con l'equilibrio di bilancio pluriennale.

Nel corso dell'anno 2021 sono previste 11 cessazioni a cui se ne possono aggiungere di ulteriori.

È prioritaria la copertura dei posti che si liberano considerando che il totale delle cessazioni previste è pari al 9% del personale in servizio, già estremamente ridotto come dimostrato dagli ampi margini di integrazione della spesa massima di personale.

Anno	n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio	Sostituzione posto già in servizio – NON compporta maggiori costi	Modalità prioritarie di accesso
2021	1	D	Ufficiale di polizia locale	Area Città Sicura	Tempo pieno	No		SI	Convenzione
2021	1	C	Istruttore tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – Uo Infrastrutture	Tempo Pieno	No		SI	Convenzione/Mobilità
2021	1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Uo cultura, Istruzione e sport	Tempo pieno	No	€ 31.046		Convenzione
2021	1	D	Istruttore direttivo servizi tecnici	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – Uo Edilizia Pubblica	Tempo pieno	No	€ 31.128		Mobilità
2021	1	C	Istruttore	Area Città Sicura – Uo Commercio	Tempo pieno	No		SI	*Scorrimento graduatoria concorso C
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – Uo SUE e SUAP	Tempo pieno	No		SI	Scorrimento graduatoria concorso C

2021	1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – Uo Programmazione economica e controllo di gestione	Tempo pieno	No		SI	Scorrimento graduatoria concorso C
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – Uo Risorse tributarie	Tempo pieno	No	€ 28.615		Scorrimento graduatoria concorso C
2021	1	D	Funzionario	Unità Coordinate dal Segretario Generale – Uo Organizzazione e Gestione del Personale	Tempo pieno	No	€ 31.046		Mobilità
2021	1	C	Istruttore tecnico	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – Uo SUE e SUAP	Tempo pieno	No		SI	**Convenzione/Concorso/ Mobilità
2021	1	C	Istruttore	Area Città Sicura	Tempo pieno	No		SI	Mobilità
2021	1	D	Istruttore direttivo	Unità Coordinate dal Segretario Generale – Uo Organizzazione e Gestione del Personale	Tempo pieno	No		SI	Concorso D
2021	1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – Uo Segreteria Generale e provveditorato	Tempo pieno	No		SI	Concorso D
2021	1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – Uo Comunicazione	Tempo pieno	No	€ 31.046		Concorso/ Mobilità

2021	2	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Uo Servizi Sociali	Tempo pieno	No	€ 31.172 - € 31.172		Mobilità/Concorso pubblico
2021	1	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Uo Servizi Sociali	Tempo parziale	No	€ 15.586		Mobilità/Concorso pubblico
2021	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino - Uo Cultura, Istruzione e Sport	Tempo pieno	No		SI	Mobilità/Concorso pubblico
2021	1	D	Istruttore direttivo	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Uo Cultura, Istruzione e Sport	Tempo Pieno	No	€ 31.046		Mobilità/Concorso pubblico

\* si precisa che nell'Area Città Sicura le cessazioni di una figura di posizione D e una figura di posizione B verranno sostituite con due figure di posizione C.

\*\* si precisa che una figura di posizione B dell'Area Città Sicura verrà sostituito con una figura di Istruttore tecnico, posizione C nell'Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – Sue e Snap

### Piano assunzioni anno 2022

In conformità con quanto previsto nel piano assunzioni anno 2021, si precisa che il costo per la copertura di posti è parametrato al livello di ingresso C o D. Qualora si procedesse alla copertura dei posti con mobilità volontaria tra enti, il costo può variare in funzione della posizione giuridica o economica. Nel caso, occorre procedere alla verifica della compatibilità con l'equilibrio di bilancio pluriennale.

Nel corso dell'anno 2022 sono previste 5 cessazioni a cui se ne possono aggiungere di ulteriori.

Anno	n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio	Sostituzione posto già in servizio – NON compporta maggiori costi	Modalità prioritarie di accesso
2022	3	D	Assistente sociale	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Uo Servizi Sociali	Tempo pieno	No	€ 31.172 € 31.172 € 31.172		Mobilità /Concorso pubblico
2022	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Uo Cultura, Istruzione e Sport	Tempo Pieno	No	€ 28.615		Mobilità /Concorso pubblico
2022	1	D	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Uo Cultura, Istruzione e Sport	Tempo Pieno	No	€ 31.046		Mobilità /Concorso pubblico

### Piano assunzioni anno 2023

In conformità con quanto previsto nel piano assunzioni degli anni precedenti, si precisa che il costo per la copertura di posti è parametrato al livello di ingresso C o D. Qualora si procedesse alla copertura dei posti con mobilità volontaria tra enti, il costo può variare in funzione della posizione giuridica o economica. Nel caso, occorre procedere alla verifica della compatibilità con l'equilibrio di bilancio pluriennale. Nel corso dell'anno 2023 sono previste 5 cessazioni a cui se ne possono aggiungere di ulteriori.

Anno	n.	Cat.	Profilo	Area e UO di assegnazione	Tempo pieno/ part time	Riserva interni	Costo annuo nuovo posto di cui è prevista la copertura a bilancio	Sostituzione posto già in servizio – NON compporta maggiori costi	Modalità prioritarie di accesso
2023	1	C	Istruttore	Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Cultura, Istruzione e Sport	Tempo Pieno	No	€ 28.615		Mobilità /Concorso pubblico

## 9. PIANO ASSUNZIONI BIENNIO 2022 e 2023

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

## 10. LA DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

La dotazione organica è definita dalla capacità di spesa di personale dell'ente. Viene riepilogata la dotazione organica prendendo a riferimento il personale in servizio al 31 dicembre 2020 e la programmazione di copertura dei posti previsti nel presente programma triennale.

### 10.1 Dotazione organica e profili professionali

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

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

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

La dotazione organica prevista nel presente documento risulta quindi essere la seguente, con decorrenza 31 dicembre 2020:

Profilo	Dettaglio	Personale in servizio al 31/12/2020	Dettaglio	Piano del fabbisogno 2021	Totale
Direttore		0			0
Segretario		1	1		1
Dirigenti		3	3		3
Dirigenti t. determinato		1	1		1

Profilo	Dettaglio	Personale in servizio al 31/12/2020	Dettaglio	Piano del fabbisogno 2021	Totale
Cat. D	di cui:	37			
	Funzionario		4		
	Funzionario Servizi Tecnici		2		
	Ufficiale Polizia Locale		1	1	
	Istruttore Direttivo		13	3	
	Istruttore Direttivo Psicologo		1		
	Assistente Sociale		3	3	
	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici		11		
	Specialista di Vigilanza		2		
Cat. D non PO t. determinato, di cui:	di cui:	1			
	Addetto stampa		1		
Cat. C	Di cui:	64			
	Istruttore		47	7	
	Istruttore tecnico		1	2	
	Agente di Polizia Locale		16		
Cat. B3	Di cui:	4			
	Collaboratore		4		
Cat. B	Di cui:	13			
	Esecutore		13	-1	
Totale		119	119	15	134

## 11. FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Tipologia	Limite annuo	Modalità di utilizzo anni 2021-2023			Totale
		Modalità di utilizzo	Costo annuo – limite massimo		
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	
		Ricorso a forme flessibili per garantire la funzionalità degli uffici	2.149,92	Esigenze temporanee ed eccezionali in base a segnalazione dei dirigenti	58.149,92

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. Giampaolo Zarcone





