

| | | | |
|---|-----------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Città di Cesano Maderno Provincia di Monza e Brianza Codice ente 10963 | sigla G.C. | numero 31 | data 18.02.2020 |
|---|-----------------------------|----------------------------|----------------------------------|

**OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2022.
RICOGNIZIONE**

N. 31



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

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

| N. | COGNOME E NOME | CARICA | Presente |
|-----------|----------------------------------|---------------|-----------------|
| 1 | Maurilio Ildefonso LONGHIN | Sindaco | SI |
| 2 | Celestino Marco Giorgio OLTOLINI | Vice Sindaco | SI |
| 3 | Irene ROMANO' | Assessore | SI |
| 4 | Pietro NICOLACI | Assessore | SI |
| 5 | Silvia BOLDRINI | Assessore | SI |
| 6 | Salvatore Augusto FERRO | Assessore | SI |
| 7 | Paolo VAGHI detto Alberto | Assessore | SI |
| 8 | Simona BURASCHI | Assessore | 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 2020 - 2022.
RICOGNIZIONE**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO

Nelle more dell'emanazione del decreto ministeriale di definizione dei parametri previsti dal DL 34/2019, il presente atto viene redatto tenendo conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", previste dall'art. 6 comma 6 del D.Lgs 165/2001 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e tiene conto delle indicazioni fornite dal Quaderno Anci "Il personale degli enti locali – Le assunzioni".

RICHIAMATE:

- la delibera della Conferenza Stato-Città ed autonomie Locali che nella seduta del 30 gennaio 2020 ha indicato come data di entrata in vigore dello schema di decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 in corso di perfezionamento, oggetto dell'intesa sancita nella seduta della Conferenza Stato-Città ed autonomie Locali dell'11 dicembre 2019, il 20 aprile 2020;
- la delibera della Giunta Comunale n 132 del 9/07/2019 *Programma triennale del fabbisogno di personale 2019 - 2021. Aggiornamento*;
- la delibera della Giunta Comunale n 133 del 16/07/2019 *Programma triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022* che confermava la precedente deliberazione n. 132/2019 relativamente alla programmazione degli anni 2020 e 2021 e disponeva per l'anno 2022 la copertura delle posizioni che si sarebbero rese vacanti nello stesso anno;

RICHIAMATO, altresì, l'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, che illustra nel dettaglio le facoltà assunzionali, il quadro complessivo dei requisiti necessari per effettuare le assunzioni e le modalità di accesso per la copertura dei posti, nonché la ricognizione della situazione del personale cessato successivamente all'assunzione della deliberazione n. 133/2019;

DATO ATTO che la presente deliberazione rientra tra gli allegati del Documento Unico di Programmazione 2020 – 2022;

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

RITENUTO di dover provvedere in merito;

VISTI I PARERI FAVOREVOLI:

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

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

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

allegati quale parte integrante alla presente Deliberazione;

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

A voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata;
2. di attestare che non sono presenti situazioni di eccedenza di personale nell'ente, anzi vi sono gravi carenze dettate sia dall'esito negativo di diverse procedure, sia dal verificarsi di cessazioni non previste;
3. di approvare il Programma triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022. Ricognizione (Allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. 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.
5. di dare facoltà al Segretario Generale in qualità di Dirigente del personale di modificare il calendario delle assunzioni definito in base alla programmazione delle cessazioni, a parità di spesa e valutando l'efficacia, l'efficienza e la celerità delle procedure di copertura dei posti in relazione alle esigenze organizzative;
6. di dare facoltà al Segretario Generale in qualità di Dirigente del personale di avviare le procedure di assunzione operando variazioni nell'assegnazione all'unità o all'area, dandone ampia motivazione negli atti, qualora siano intervenute delle mobilità interne che vadano a coprire i posti vacanti indicati, creando la necessità di fabbisogno in un'area o in un'unità differente da quella indicata nel piano senza mutare le categorie professionali e dunque il valore complessivo della spesa autorizzata con il piano stesso.
7. di riservarsi di aggiornare la presente Programmazione a seguito dell'emanazione del Decreto Ministeriale previsto dal D.L. 34/2019 in materia di determinazione delle facoltà assunzionali;
8. di dare informazione alla RSU e alle OO.SS. in merito ai contenuti della presente deliberazione;
9. di dare atto che ai sensi della L. 241/90 s.m.i., il Responsabile del Procedimento è Monica Cracchi Bianchi.

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

DELIBERA

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, 07.05.2020

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr. Giampaolo Zarcone

Il presente atto diventa esecutivo:

- in data _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 - 3° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267
- in data **18.02.2020**, per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267

Cesano Maderno, 07.05.2020

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 18.02.2020

OGGETTO: Programma triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022. Ricognizione

Organizzazione e gestione del personale

Responsabile del Procedimento: Monica Cracchi Bianchi

PARERI

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

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

Data, 18.02.2020

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

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

Data, 18.02.2020

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
F.to Mara Mattiuz

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, 18.02.2020

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DR. GIAMPAOLO ZARCONI

Programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 – ricognizione febbraio 2020

Sommario

| | |
|---|----|
| Premessa..... | 2 |
| 1. INDIRIZZI GENERALI..... | 2 |
| 2. COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO..... | 2 |
| 3. LA DOTAZIONE ORGANICA..... | 3 |
| 4. LE FACOLTÀ ASSUNZIONALI..... | 9 |
| 5. FACOLTÀ ASSUNZIONALI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO..... | 13 |
| 6. IL QUADRO COMPLESSIVO DEI REQUISITI NECESSARI PER EFFETTUARE ASSUNZIONI..... | 14 |
| 7. MODALITÀ DI ASSUNZIONE..... | 14 |
| 8. RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE..... | 15 |
| 9. RISERVE PERSONALE..... | 15 |
| 10. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022..... | 15 |
| 11. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – COMPLETAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2019..... | 18 |
| 12. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020..... | 19 |
| 13. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020 – Ordine di priorità in base alla formalizzazione delle cessazioni previste..... | 21 |
| 14. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021 – Ordine di priorità in base alla formalizzazione delle cessazioni previste..... | 23 |
| 15. FORME DI LAVORO FLESSIBILE..... | 25 |

Allegato A

Premessa

Il presente documento effettua una ricognizione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, prendendo atto dell'esito negativo delle seguenti procedure già previste nell'anno 2019 e riproponendone la copertura dei posti:

- Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore – cat. C, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare all'Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato;
- Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 1 posto di cat. D – Assistente Sociale, con contratto a tempo pieno ed indeterminato;
- Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 1 posto di cat. D, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare all'Area Servizi alla Persona e al Cittadino – Responsabile UO Biblioteca;
- Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 1 posto di cat. D, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare all'Area Unità coordinate dal Segretario Generale – UO Organizzazione e Gestione del Personale;
- Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 1 posto di cat. D Servizi Tecnici, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare all'Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese;
- Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 2 posti di Assistente Sociale – cat. D, da assegnare all'Area Servizi alla Persona e al Cittadino;
- Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 2 posti di Istruttore – cat. C, da assegnare all'Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato;

Il documento in questione tiene conto delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, previste dall'art. 6 comma 6 del D.Lgs 165/2001 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e tiene conto delle indicazioni fornite dal Quaderno Anci “Il personale degli enti locali – Le assunzioni”, in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale di definizione dei parametri previsti dal DL 34/2019 e alla luce delle cessazioni intervenute nel frattempo, che hanno creato modifiche nelle facoltà assunzionali e urgenza di copertura di alcuni posti.

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.

Allegato A

L'assunzione in servizio è subordinata al rispetto dei presupposti richiesti dalla normativa in vigore e nel rispetto del vincolo sul limite di spesa del personale previsto dall'articolo 1 c. 557 e seguenti della L. 296/2006, dei vincoli alle assunzioni vigenti e più in generale delle disposizioni di legge relative al pareggio di bilancio.

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

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

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

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

Al dirigente competente in materia di personale spetta la valutazione dell'opportunità di attribuire mansioni superiori a dipendenti dell'ente per sopperire alle carenze di organico, previo parere del dirigente dell'area interessata, nel caso in cui sussistano i presupposti richiesti dalla normativa in vigore e nel rispetto del vincolo sul limite di spesa del personale previsto dall'articolo 1 c. 557 e seguenti della L. 244/2007, dei vincoli alle assunzioni vigenti e più in generale delle disposizioni di legge relative al pareggio di bilancio.

La Giunta Comunale, qualora autorizzasse la cessione di contratto di lavoro di un dipendente dell'ente per **mobilità esterna** presso altro ente ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, contestualmente valuterà se autorizzare il dirigente del personale ad avviare la procedura per la copertura del posto mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, tenuto conto che tali procedure sono neutre ai fini dei limiti al turn over e del rispetto dei vincoli finanziari.

3. LA DOTAZIONE ORGANICA

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

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

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

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

Allegato A

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

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

Il limite alle assunzioni è stato modificato dal DL 34/2019, art. 33 co. 2, ma non è ancora stato adottato il decreto ministeriale previsto dallo stesso articolo.

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

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

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

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

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

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

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

Si ricorda che le assunzioni delle posizioni eccedentarie degli enti di area vasta sono escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006.

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

Allegato A

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

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

Le assunzioni della presente ricognizione del programma triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2020 sono finanziate dalle cessazioni formalizzate nell'anno precedente e di quelle intervenute o in corso nell'anno. Tale vincolo è assicurato dalla stessa novella normativa introdotta dal DL 4/2019. Le assunzioni possono essere effettuate nei limiti delle dotazioni finanziarie con tenute nel bilancio di previsione 2020-2022.

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

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

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

Allegato A

3.2 Uno sguardo alla situazione attuale

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

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

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

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

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

Si nota un'inversione di tendenza nel primo semestre 2019, peggiorata nel secondo semestre a causa di cessazioni per mobilità ed esiti negativi delle procedure per sostituire il personale in uscita.

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

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

In quella sede, si è definita la dotazione organica superando il limite prudenziale indicato con la precedente deliberazione n. 115/2018, definita in attesa delle Linee guida, tenendo conto nella determinazione della **compatibilità con le risorse finanziarie**, dell'esternalizzazione del servizio di asilo nido, e prendendo atto della certificazione della riduzione della spesa di personale connessa e determinata nella deliberazione n. 115/2018, per cui il **limite di spesa di personale** rispetto a quanto previsto dall'art. 1 c. 557 e seguenti della L. n. 296/2006 viene così rideterminato:

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

Allegato A

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

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

3.3 La dotazione organica

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

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

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

Allegato A

| Personale | Dettaglio | n. unità | Limite di spesa |
|---|---|----------|-----------------------|
| In servizio al 31/12/2018 (comprensiva del posto di segretario generale e di una posizione in aspettativa non retribuita per incarico art. 110 TUEL presso altro ente) | | 125 | |
| Assunzioni effettuate nel 2019 su facoltà assunzionali 2017 e 2018 (cessazioni 2016 e 2017) | 1 cat. D Assistente Sociale 7 cat. C Istruttore 2 cat. C Agente PL 1 cat. D Istruttore direttivo tecnico 1 cat. D Istruttore direttivo (cat. Protette), in servizio dal 01/09/2019 | 12 | |
| In fase di assunzione per completamento programma annuale 2018 | 1 Dirigente art. 110 TUEL | 1 | |
| Cessazioni formalizzate nel corso del 2019 | 1 cat. B3 Collaboratore 3 cat. C Istruttore 1 cat. C Agente PL 1 cat. D istruttore direttivo 1 cat. D3 Funzionario | - 7 | € 5.794.080,00 |
| Assunzioni previste nel programma annuale 2019 di cui 1 su cessazioni 2017, 3 su cessazioni 2018 e 5 su cessazioni 2019 (entrata in servizio nell'ultima parte dell'anno) | 1 cat. C Istruttore, in servizio dal 22/07/2019 3 cat. D Istruttore direttivo tecnico, di cui due assunti nel 2019 3 cat. C Agente di Polizia Locale 1 cat. D Responsabile UO Biblioteca 2 cat. C Istruttore UO Biblioteca 1 cat C web content manager | 11 | |
| Nuova assunzione mediante mobilità in entrata (entrata in servizio nell'ultima parte dell'anno) | 1 cat. D UO Organizzazione e Gestione del personale | 1 | |
| Personale assumibile mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 fra enti soggetti al medesimo regime di vincoli | Calcolo in base a costo stimato che tiene conto di possibili aumenti contrattuali e di spese accessorie non sottoposte a vincoli di legge quali buoni pasto, assegno nucleo familiare, ecc. | 7 | € 372.423,17 |
| Dotazione organica complessiva calcolata al 31/12/2019 | Il valore di riferimento è quello determinato dal limite finanziario | 150 | € 6.171.115,17 |

3.3 Profili e contenuto professionale

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

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

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

Allegato A

4. LE FACOLTÀ ASSUNZIONALI

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

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

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

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

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

4.2 I resti delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente

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

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

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

| Facoltà assunzionali | Importo | Utilizzo previsto | Resti disponibili |
|--|--------------|---|-------------------|
| facoltà assunzionali 2016 (cessazioni 2015) | € 94.768,00 | Pieno utilizzo previsto nel programma anno 2017 | € 0,00 |
| facoltà assunzionali 2017 (cessazioni 2016) | € 156.932,00 | Pieno utilizzo previsto nel programma anno 2017 e resti assunzionali nel piano 2018 | € 0,00 |
| facoltà assunzionali 2018 personale Polizia Locale (cessazioni 2017) | € 29.104,00 | Pieno utilizzo previsto nel programma anno 2018 | € 0,00 |

Allegato A

| | | | |
|--|---------------------------------|---|--------------|
| facoltà assunzionali 2018 (cessazioni 2017) | € 152.898,12 | Utilizzo parziale previsto nel programma anno 2018 | € 0,00 |
| facoltà assunzionali 2019 (cessazioni 2018) | € 99.615,00 | Non utilizzati – vedi par. 5 | € 99.615,00 |
| facoltà assunzionali 2020 (cessazioni 2019) | Somma (126.955,00+83.978,00) | | € 210.934,00 |

4.3 Le facoltà assunzionali per l'anno 2020

La ricognizione del totale del personale cessato per dimissioni o pensionamenti nell'anno 2019 è riportata nei prospetti 2 e 3 e la previsione per il 2020 è riportata nel prospetto 4. I dati sono relativi al trattamento economico aggiornato ai nuovi valori introdotti dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018, siglato il 21/05/2018 e tengono conto dell'indennità di vacanza contrattuale e dell'elemento perequativo, oltre che dell'abbassamento dei tassi Inail.

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

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

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

Allegato A

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

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

Prospetto 2 – personale per il quale era formalizzata la cessazione nel primo semestre 2019, valido per il calcolo delle facoltà assunzionali anno 2019

| Anno | 2019 | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Dipendente 1 | Dipendente 2 | Dipendente 3 | Dipendente 4 |
| Dipendenti | | | | |
| part time | no | no | no | no |
| categoria protetta | no | no | no | no |
| | | | | |
| Personale di Polizia Locale | no | no | si | no |
| totale parti fisse | 20.961,21 | 22.399,94 | 22.411,94 | 27.834,93 |
| oneri e irap su fisso | 7.452,76 | 7.964,30 | 8.043,87 | 9.896,71 |
| totale parti fisse con relativi oneri e irap | 28.413,97 | 30.364,24 | 30.455,81 | 37.731,64 |
| totale personale cessato nell'anno | | | | 126.955,65 |
| percentuale facoltà assunzionale anno in corso | | | | 100% |

Allegato A

Prospetto 3 – personale per il quale è stata formalizzata la cessazione nel secondo semestre 2019, valido per il calcolo delle facoltà assunzionali anno 2019

| Anno | 2019 | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| | Dipendente 5 | Dipendente 6 | Dipendente 7 |
| Dipendenti | | | |
| part time | no | 70% | no |
| categoria protetta | no | no | no |
| Personale di Polizia Locale | no | no | no |
| totale parti fisse | 22.471,94 | 16.986,01 | 22.493,86 |
| oneri e irap su fisso | 7.989,90 | 6.039,38 | 7.997,69 |
| totale parti fisse con relativi oneri e irap | 30.461,84 | 23.025,39 | 30.491,55 |
| totale personale cessato nell'anno | | | 83.978,78 |
| percentuale facoltà assunzionale anno in corso | | | 100% |

Nel corso dell'anno 2019 sono usciti per mobilità esterna verso altri enti 4 dipendenti e solo una di queste posizioni è stata coperta con una mobilità in entrata da altro ente.

Prospetto 4 – personale per il quale è stata formalizzata la cessazione nel corso dell'anno 2020, valido per il calcolo delle facoltà assunzionali anno 2020

| Anno | 2020 | | | | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Dipendente 1 | Dipendente 2 | Dipendente 3 | Dipendente 4 | Dipendente 5 | Dipendente 6 | Dipendente 7 |
| Dipendenti | | | | | | | |
| part time | no | no | no | 55,55% | no | 70% | no |
| categoria protetta | no | no | no | no | no | no | no |
| Personale di Polizia Locale | no | no | si | no | no | no | no |
| totale parti fisse | 24.315,32 | 22.521,80 | 24.315,32 | 12.512,88 | 27.866,46 | 21.137,70 | 24.340,54 |
| oneri e irap su fisso | 8.645,31 | 8.007,63 | 8.645,31 | 4.445,83 | 9.907,92 | 7.515,51 | 8.654,28 |
| totale parti fisse con relativi oneri e irap | 32.960,64 | 30.529,42 | 32.960,64 | 16.958,71 | 37.774,38 | 28.653,21 | 32.994,82 |
| totale personale cessato nell'anno | | | | | | | 212.831,82 |
| percentuale facoltà assunzionale anno in corso | | | | | | | 100% |

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

Allegato A

5. FACOLTÀ ASSUNZIONALI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

| <i>anno in cui si verificano le cessazioni</i> | <i>Competenze fisse oneri e irap personale cessato – valore annuo</i> | <i>Percentuale turn over derivante dalla normativa vigente</i> | <i>Facoltà assunzionale anno</i> | <i>Facoltà assunzionale per ogni anno</i> | <i>Facoltà assunzionali e modalità utilizzo</i> |
|--|--|--|----------------------------------|---|---|
| 2018 | Resti non utilizzati nel programma anno 2019 in quanto l'assunzione di 2 cat. D istruttore direttivo tecnico è avvenuta per mobilità da altri enti | | 2019 | € 99.615 | <ul style="list-style-type: none"> 1 cat D Istruttore direttivo tecnico, per un costo di € 33.205 1 cat. C Agente di PL, per un costo di € 30.605 1 cat. C Istruttore UO Biblioteca per un costo di € 30.529 Resti per € 5.276 |
| 2019 Primo semestre | € 126.955,00 | 100% cessati | 2019 | € 126.955,00 | <ul style="list-style-type: none"> 2 cat. C – Agente di polizia locale per un costo di € 91.815 1 cat. D – funzionario o istruttore direttivo UO biblioteca per un costo di € 33.123 1 cat. C istruttore area finanziaria, per un costo di € 30.529 Resti per € 7.369 |
| 2019 Secondo semestre | € 83.978 | 100% cessati | 2019 | € 83.978 | <ul style="list-style-type: none"> 1 cat. C web content manager per un costo di € 30.529 1 cat. C Istruttore UO Biblioteca per un costo di € di € 30.529 1 cat. D Istruttore direttivo UO organizzazione e gestione del personale per un costo di € 33.123 Differenza negativa per € 2.834 |
| 2020 | 7 unità Atti formalizzati, con decorrenza successiva € 212.832 | 100% cessati | 2020 | 7 unità € 212.832 | <p>Pieno utilizzo delle facoltà assunzionali che si renderanno disponibili, con le seguenti priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"> Saldo differenza facoltà assunzionali anno precedente per € 2.834 1 cat. D – funzionario o istruttore direttivo UO servizi educativi, formazione e sport per un costo di € 33.123 1 cat. C istruttore servizi demografici per un costo di €30.529 1 cat. C – Agente di polizia locale per un costo di € 30.605 1 cat. C Istruttore UO Biblioteca per un costo di € 30.529 1 cat. D – funzionario o istruttore direttivo UO servizi educativi, formazione e sport per un costo di € 33.123 1 cat C Istruttore UO Segreteria Generale e Provveditorato, per un costo di € 30.529 1 cat. C istruttore part time SUE-SUAP per un costo massimo di € 21.560 |
| 2021 | 13 unità | 100% cessati | 2021 | 13 unità | Pieno utilizzo delle facoltà assunzionali che si renderanno disponibili, con le priorità indicate nel piano di dettaglio per il 2021 |

Nell'anno 2020 si prevede l'assunzione di n. 1 dirigente Area Città Sicura mediante contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs 267/2000.

Allegato A

6. IL QUADRO COMPLESSIVO DEI REQUISITI NECESSARI PER EFFETTUARE ASSUNZIONI

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

Condizioni necessarie da verificare al momento dell'assunzione:

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

7. MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Le modalità di assunzione sono indicate nei prospetti di dettaglio.

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

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

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

Allegato A

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

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

Si autorizza il dirigente del personale a inserire la riserva per il personale interno all'ente in possesso dei requisiti nei bandi di concorso per la categoria C e D, nei limiti massimi di legge, qualora il Decreto Ministeriale atteso ne consenta il ricorso senza incidere sulle facoltà assunzionali.

Si conferma la volontà di non avvalersi della facoltà di prevedere procedure selettive per **progressioni tra aree** riservate agli interni introdotte dall'art. 22 comma 15 del D.Lgs 75/2017, preferendo, quando diventerà possibile, il ricorso alla riserva per il personale interno nelle procedure concorsuali, al fine di ridurre i costi delle procedure selettive e consentire la celerità nella copertura dei posti.

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

8. RISERVE PERSONALE CATEGORIE PROTETTE

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

9. RISERVE PERSONALE

Opera la riserva di legge prevista nel DLgs n. 66/2010, commi 3 e 4 dell'articolo 1014 e commi 3 e 9 dell'articolo 678, per cui, per l'assunzione agli impieghi civili nelle pubbliche amministrazioni di personale non dirigente, opera la riserva obbligatoria di posti a favore dei militari di truppa delle Forze armate, congedati senza demerito dalle 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.

10. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

10.1 I costi unitari delle assunzioni

Il costo unitario annuo suddiviso per categoria e profilo è composto dalle sole componenti fisse dello stipendio, aumentato della quota degli oneri previdenziali e assistenziali e della quota Irap, a carico dell'ente aggiornato ai valori dei trattamenti economici modificati dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e tiene conto delle previsioni di aumento introdotte dalla legge di stabilità 2019 (L. 145/2018). Il costo per la categoria D3 è da considerare esclusivamente per le mobilità fra enti non essendo più prevista la posizione di accesso dall'esterno in cat. D3.

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

Allegato A

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

| Costo annuo per categoria e profilo | | | | | | | | | |
|---|------------------|------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|------------------------------|---------------------|------------------|------------------|
| Profili | Collaboratore | Istruttore | Istruttore tecnico | Agente polizia locale | Istruttore direttivo | Istruttore direttivo tecnico | Assistent e sociale | Funzionario | dirigente |
| categoria | B3 | C | C | C | D1 | D1 | D1 | D3 | dirigente |
| tredicesima | 1.588,65 | 1.695,34 | 1.695,34 | 1.695,34 | 1.844,62 | 1.844,62 | 1.844,62 | 2.028,18 | 3.331,61 |
| tabellare | 19.063,80 | 20.344,07 | 20.344,07 | 20.344,07 | 22.135,47 | 22.135,47 | 22.135,47 | 25.451,86 | 39.979,32 |
| IVC | 144,56 | 154,31 | 154,31 | 154,31 | 167,83 | 167,83 | 167,83 | 193,05 | 303,16 |
| ind comparto bilancio | 44,76 | 52,08 | 52,08 | 52,08 | 59,40 | 59,40 | 59,40 | 59,40 | - |
| elemento perequativo | 288,00 | 276,00 | 276,00 | 276,00 | 228,00 | 228,00 | 228,00 | 108,00 | |
| totale parti fisse | 21.129,77 | 22.521,80 | 22.521,80 | 22.521,80 | 24.435,32 | 24.435,32 | 24.435,32 | 27.840,49 | 43.614,09 |
| oneri previdenziali e assistenziali | 5.716,66 | 6.093,27 | 6.168,95 | 6.168,95 | 6.610,98 | 6.693,08 | 6.736,57 | 7.532,24 | 11.799,79 |
| irap | 1.796,03 | 1.914,35 | 1.914,35 | 1.914,35 | 2.077,00 | 2.077,00 | 2.077,00 | 2.366,44 | 3.707,20 |
| totale parti fisse con relativi oneri e irap | 28.642,46 | 30.529,42 | 30.605,10 | 30.605,10 | 33.123,30 | 33.205,40 | 33.248,90 | 37.739,18 | 59.121,08 |

10.2 Le modalità di assunzione e la loro incidenza sulle facoltà assunzionali

Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate mediante:

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

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

10.3 Criteri per attingere a graduatorie vigenti di altri enti

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

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

- verifica con gli enti limitrofi, in analogia alle richieste che l'ente stesso riceve da altri comuni
- acquisizione della disponibilità da parte degli enti a stipulare convenzioni per l'utilizzo di graduatorie vigenti
- precedenza alla graduatoria più recente

Allegato A

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

10.4 Personale a tempo indeterminato – programmazione 2020

La presente ricognizione fa il punto delle assunzioni non realizzate nel 2019 e aggiorna la programmazione 2020, che si colloca in stretta continuità con gli atti di programmazione già adottati in precedenza.

Le priorità con cui si intende procedere nel corso dell'**anno 2020** sono le seguenti:

- Potenziare il personale con qualifica di Agente di Polizia Locale per le funzioni proprie del Corpo, per le attività di protezione civile e nell'ambito del commercio, nonché lo svolgimento di funzioni amministrative di competenza
- Ricostruire la struttura organizzativa utilizzando tutti gli spazi disponibili anche in previsione di un elevato turn over nei prossimi anni per maturazione del diritto a pensione da parte di diverse unità di personale, e per far fronte anche agli interventi effettuati dal legislatore che hanno allentato i vincoli per l'accesso alla pensione
- Far fronte alle esigenze di sostituzione delle prossime cessazioni nelle funzioni fondamentali dell'ente attivando anche processi di mobilità interna e riservandosi di analizzare alternative gestionali, laddove possibile
- Ricostituire la struttura di personale di categoria D, che richiede come titolo di accesso almeno il diploma di laurea triennale
- Introdurre professionalità volte a sostenere e sviluppare l'innovazione nelle modalità di erogazione dei servizi e di miglioramento della performance dell'ente
- Garantire la copertura dei posti necessari per il servizio dell'UO Biblioteca

Per il biennio 2021-2022:

- si stima che si formalizzeranno ulteriori cessazioni nel 2020 e nel biennio 2021-2022; si prevede la copertura dei posti vacanti utilizzando tutti gli spazi assunzionali disponibili
- si provvederà al monitoraggio delle cessazioni che si potranno realizzare per poter programmare in tempo utile le eventuali sostituzioni, previa verifica di mobilità interne all'ente, dei vincoli assunzionali e della sostenibilità di bilancio anche pluriennale

La programmazione delle cessazioni nel triennio 2020-2022 dipende dagli effetti del DL 4/2019 (quota 100). La programmazione del fabbisogno è dunque definita in ordine di priorità, da attivare in base alle cessazioni che effettivamente interverranno.

Le assunzioni previste come copertura di nuovi posti mediante mobilità sono trasformate in assunzioni per concorso in quanto due assunzioni effettuate nell'anno 2019 sono avvenute mediante mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e dunque hanno liberato facoltà assunzionali. L'attivazione di tali procedure è autorizzata garantendo la sostenibilità pluriennale del bilancio.

10.5. Contratti a termine e forme di lavoro flessibile – fabbisogno triennio 2020 - 2022

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

Tale limite è già stato oggetto di certificazione in occasione di presentazione del questionario al rendiconto, ultimo dei quali è quello riferito ai dati 2018 ed è pari a € 58.149,92.

Si conferma l'utilizzo delle risorse disponibili fino al limite annuo di € 58.149,92 per gli anni 2020, 2021 e 2022. Gli indirizzi per il triennio sono riportati nel prospetto al punto 14.

Allegato A

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

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

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

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

La dotazione organica di personale di qualifica dirigenziale è pari a 4 posti, di cui 1 vacante dal 1 maggio 2018. Si conferma la previsione di un incarico a tempo determinato ex art. 110 comma 1 di dirigente dell'Area Città Sicura.

11. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – COMPLETAMENTO PIANO ASSUNZIONI 2019

Come anticipato, le procedure per la copertura dei posti sono state avviate, ma diverse hanno avuto esito negativo. Una copertura effettuata mediante comando parziale termina con il mese di febbraio 2020. A ciò si è aggiunta una cessazione non prevista, tre cessazioni per mobilità ed un rientro in servizio di un'unità cessata.

Allegato A

12. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020

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

| Tipologia | limite | Modalità di utilizzo | | | | | | | | | |
|---|-------------|----------------------|------|------------------------------|--|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|---|
| | | n. | Cat. | Profilo | Area e UO di assegnazione | Tempo pieno/ part time | Riserva interni | Incidenza su art. 1 c. 557 | Incidenza su turnover | Costo annuo | Modalità prioritarie di accesso |
| Facoltà assunzionali 2019 su cessazioni 2018 – personale non dirigenziale | € 99.615,00 | 1 | D | Istruttore direttivo tecnico | Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – SUE e SUAP | Tempo pieno | No | Si | Si | € 33.205 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Comando parziale fra enti 3. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 4. selezione pubblica |
| | | 1 | C | Agente Polizia Locale | Area Città Sicura | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.605 | Concorso pubblico |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | Concorso pubblico, assumibile solo al termine del periodo di conservazione del posto del dipendente vincitore presso altro ente |
| Facoltà assunzionali 2019 su cessazioni 2019 – personale non dirigenziale | € 126.955 | 1 | C | Istruttore | Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato | Tempo pieno | No | Si | No | € 30.529 | 1. Scorrimento graduatoria 2. Selezione pubblica 3. Convenzione altri enti per graduatorie in essere |
| | | 2 | C | Agente Polizia Locale | Area Città Sicura | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.605 € 30.605 | Concorso pubblico |

Allegato A

| Tipologia | limite | Modalità di utilizzo | | | | | | | | | |
|--|----------|----------------------|------|------------------------------------|--|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|---------------------------------|---|
| | | n. | Cat. | Profilo | Area e UO di assegnazione | Tempo pieno/ part time | Riserva interni | Incidenza su art. 1 c. 557 | Incidenza su turnover | Costo annuo | Modalità prioritarie di accesso |
| | | 1 | D | Funzionario o Istruttore direttivo | Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca | Tempo pieno | No | Si | Si | € 33.123 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |
| | | | | | | | | | | Resti non utilizzati € 7.369 | |
| Facoltà assunzionali 2019 su previsione ulteriori cessazioni 2019 successive al presente atto – personale non dirigenziale | € 83.978 | 1 | C | Istruttore | Web content manager | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. Selezione pubblica |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 2. selezione pubblica |
| | | 1 | D | Funzionario o Istruttore direttivo | UO coordinate dal Segretario Generale – UO Organizzazione e gestione del personale | Tempo pieno | No | Si | No | € 33.123 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Concorso pubblico |
| | | | | | | | | | | | Resto negativo € 2.834 a valere su facoltà 2020 |

Allegato A

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

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

| Tipologia | limite | Modalità di utilizzo | | | | | | | | | |
|---|---|----------------------|------|-----------------------|---|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|---|
| | | n. | Cat. | Profilo | Area e UO di assegnazione | Tempo pieno/ part time | Riserva interni | Incidenza su art. 1 c. 557 | Incidenza su turnover | Costo annuo | Modalità prioritarie di accesso |
| Facoltà assunzionali 2020 su cessazioni 2020 – personale non dirigenziale | € 209.998 (al netto del resto negativo di € 2.834) | 2 | D | Istruttore direttivo | Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Servizi Educativi, Formazione e Sport | Tempo pieno | No | Si | Si | € 33.123 € 33.123 | 1. Comando parziale fra enti 2. Mobilità volontaria fra enti 3. selezione pubblica |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Demografici e Urp | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. Scorrimento graduatoria vigente 2. Selezione pubblica |
| | | 1 | C | Agente Polizia Locale | Area Città Sicura | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.605 | 1. selezione pubblica/scorrimento graduatoria |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Servizi alla Persona e al Cittadino – UO Biblioteca | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Segreteria Generale e Provveditorato | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. selezione pubblica |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – SUE e SUAP | Part time 70% | No | Si | Si | € 21.423 | 1. selezione pubblica |

Allegato A

| Tipologia | limite | Modalità di utilizzo | | | | | | | | | |
|---|--------|----------------------|------|--------------------|--|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| | | n. | Cat. | Profilo | Area e UO di assegnazione | Tempo pieno/ part time | Riserva interni | Incidenza su art. 1 c. 557 | Incidenza su turnover | Costo annuo | Modalità prioritarie di accesso |
| | | | | | | | | | | Resti non utilizzati € 147 | |
| Mobilità escluse dal limite al turnover | | 2 | D | Assistente sociale | Area Servizi alla Persona e al Cittadino | Tempo pieno | No | Si | No | € 33.249 € 33.249 | Mobilità |

Allegato A

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

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

| Tipologia | limite | Modalità di utilizzo | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|----------------------|------|---|---|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------------|---|
| | | n. | Cat. | Profilo | Area e UO di assegnazione | Tempo pieno/ part time | Riserva interni | Incidenza su art. 1 c. 557 | Incidenza su turnover | Costo annuo | Modalità prioritarie di accesso |
| Facoltà assunzionali 2021 su cessazioni 2021 – personale non dirigenziale | 13 unità Valore stimato | 1 | C | Istruttore | Area Unità coordinate dal Segretario Generale – UO Organizzazione e Gestione del Personale – revisione processi e performance | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Unità coordinate dal Segretario Generale – UO Organizzazione e Gestione del Personale | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |
| | | 3 | C | Agente Polizia Locale | Area Città Sicura | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.605 € 30.605 € 30.605 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |
| | | 1 | D | Funzionario o Istruttore direttivo | Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Risorse Tributarie | Tempo pieno | No | Si | Si | € 33.123 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |
| | | 1 | C | Istruttore | Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Ragioneria | Tempo pieno | No | Si | Si | € 30.529 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |
| | | 3 | B | Collaboratore e – addetto centralino/custodia | Area Servizi Amministrativi e Finanziari | Tempo pieno | No | Si | Si | € 28.642 € 28.642 € 28.642 | 1. Mobilità volontaria fra enti 2. Convenzione altri enti per graduatorie in essere 3. selezione pubblica |

Allegato A

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

Allegato A

15. FORME DI LAVORO FLESSIBILE

| <i>Tipologia</i> | <i>Limite annuo</i> | <i>Modalità di utilizzo anni 2020-2022</i> | | | |
|----------------------------|---------------------|---|---|---|---------------|
| | | <i>Modalità di utilizzo</i> | <i>Costo annuo – limite massimo</i> | | <i>Totale</i> |
| Forme di lavoro flessibile | 58.149,92 | Tirocini extralavorativi | 36.000,00 | Stimato su 10 posizioni Dote Comune | 58.149,92 |
| | | 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 | |
| | Escluso dal limite | Contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL | 59.453,00 oltre alla retribuzione di posizione e risultato | Escluso dal limite | |