

COMUNE DI SAN GIOVANNI VALDARNO

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2021 – 2023

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

| | |
|-----------|--------|
| Premessa | pag. 3 |
| Contenuti | pag. 3 |
| Durata | pag. 3 |

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

| | |
|-------------------------------------|--------|
| Premessa | pag. 4 |
| Suddivisione in aree/servizi/uffici | pag. 4 |
| Incarichi di direzione di area | pag. 5 |

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 5

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 5

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 5

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 6

| | |
|---|---------|
| Premessa | pag. 6 |
| Vincoli in materia di assunzioni | pag. 6 |
| Facoltà assunzionali | pag. 7 |
| Assunzioni obbligatorie | pag. 9 |
| Programma delle assunzioni | pag. 9 |
| Normalizzazione di spesa e Previsioni di bilancio | pag. 11 |

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag. 13

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021 -2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

La modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici l'articolazione organizzativa del Comune di San Giovanni Valdarno è volta a perseguire obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, la struttura organizzativa del Comune di San Giovanni Valdarno come modificata con GC n° 258 del 23.12.2019 è articolata in due Aree, ognuna delle quali articolata in Servizi (cinque per l'area amministrativo finanziaria e Servizi alla Cittadinanza e tre per l'area Gestione e Sviluppo del Territori), oltre al servizio Polizia Municipale collocato alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco e dipendente gerarchicamente dal Segretario Comunale.

Con delibera giuntale n° 249 del 23.12.2019 è stato inoltre integrato il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi introducendo nella sezione II - Costituzione dei rapporti dirigenziali e di alta specializzazione l'articolo Art. 60 bis – “Incarichi a contratto” prevedendo la possibilità di assegnare incarichi a tempo determinato per la copertura di posti di alta specializzazione in misura non superiore al 20% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Con la dizione “alte specializzazioni” si intendono quelle professionalità che presuppongono il possesso del diploma di laurea e di particolari competenze acquisite mediante studi specialistici o specifiche precedenti esperienze lavorative, comunque inquadrabili in profili professionali appartenenti almeno alla categoria D. Si ricorda che ai sensi e per gli effetti delle modifiche apportate dal dl 113/2016 all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267».

Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma pertanto l'attuale organizzazione dell'Ente. La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Pertanto le Aree della struttura organizzativa del Comune di San Giovanni Valdarno sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

| | AREA | SERVIZI |
|---|---|---|
| 1 | Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza | Cultura, Beni Culturali, Pubblica Istruzione, Promozione del Territorio, Turismo e Commercio, Sport, Politiche Giovanili. Economico-Finanziario e Risorse umane Entrate e sistema informativo |

| | | |
|---|---|---|
| | | Affari generali, Legali e controlli-Servizi demografici- Elettorali – Analisi e statistica- Punto amico- Comunicazione-Ricerca e scouting finanziamenti |
| | | Servizi sociali e relazioni internazionali |
| 2 | Area Gestione e Sviluppo del Territorio | Urbanistica – Edilizia- Suap |
| | | Lavori Pubblici e Sicurezza |
| | | Manutenzione -Impianti ed Efficiamento Energetico |
| | Segretario comunale | Polizia Municipale |

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Dirigenti o Responsabili apicali di area a cui compete “*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle due aree sopra individuate e della posizione della Polizia Municipale è la seguente:

- al vertice della Polizia Municipale vi è il **Segretario Generale**, al vertice del servizio di Polizia Municipale vi è il Responsabile **incaricato di Posizione Organizzativa**, comandante della Polizia Municipale;
- al vertice delle Aree: 1) Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza, 2) Area Gestione e Sviluppo del Territorio, vi è, rispettivamente, un **Dirigente**;
- al vertice dei Servizi vi è, rispettivamente, un Responsabile di servizio **incaricato di Posizione Organizzativa**.

RILEVAZIONE DELLE ECCEGENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, come da GC n° 230 del 23.12.2020.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

L'attuale dotazione organica dell'Ente non supera la media triennio 2011-2013, pari ad Euro 4.559.354,00, vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2021-2022-2023 (allegato 2 alla deliberazione).

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, il Comune di San Giovanni Valdarno procede a rimodulare annualmente e se necessario anche infrannualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e di particolari progetti, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e performance, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest'ottica è stata effettuata una valutazione dell'articolazione organizzativa dell'Ente, delle problematiche gestionali nonché della necessità di far fronte alla erogazione di servizi in rispondenza alle mutevoli esigenze dei bisogni della comunità. L'analisi organizzativa, la valutazione delle attività rientranti nel cosiddetto "core business", le mutevoli esigenze, il nuovo contesto, dovuto anche all'emergenza sanitaria, in cui alcune attività comunali sono venute a trovarsi, hanno indotto l'amministrazione comunale ad adottare scelte operative più rispondenti alle finalità proprie, anche di natura temporanea, operando modifiche al proprio fabbisogno.

La dotazione organica viene evidenziata nell'allegato a) al presente Piano.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE-MODIFICA

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali nonché i propri progetti ed attività, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e con le mutevoli esigenze del contesto esterno e della performance dell'Ente e, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

In questo contesto è necessario ricordare che nella Gazzetta Ufficiale n° 108 del 27.04.2020 è stato pubblicato il decreto attuativo del "Decreto Crescita" (DL 34/2019) di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33 comma 2 del DL 34/2019. Rispetto alla bozza del decreto attuativo, discussa in Conferenza Stato Città l'11 dicembre 2019, la decorrenza delle nuove regole è stata posticipata al 20.04.2020.

Per determinare le facoltà assunzionali, in base al DPCM citato, è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica; nella tabella 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020 sono riportati i valori soglia di massima spesa di personale che per il comune di San Giovanni Valdarno (fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti) è pari al 27%.

Una volta individuato il valore soglia è necessario calcolare il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità; nell'articolo 2 del DPCM vengono fornite le definizioni di "spese di personale" e di "entrate correnti" da considerare.

Il riferimento ai dati di consuntivo si riferiscono al rendiconto 2019 approvato in data 16 luglio 2020 con CC 39.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Si ricorda che per il triennio 2021-2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);

- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento).
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008);

In merito ai vincoli sopra indicati si riscontra:

- a. di aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 con deliberazione GC n° 258 del 23.12.2019;
- b. di aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con deliberazione GC n° 230 dell'23.12.2020;
- c. di aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006) con deliberazione GC n.222 del 22.12.2020;
- d. di aver approvato il PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000) con deliberazione GC 86 del 09/06/2020 (risorse finanziarie), GC 111/2020 e GC 152/2020;
- e. di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) come da rendiconto 2019;
- f. di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP.
- g. che allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Rispetto al regime previsto dal d.l. 90/2014, che consentiva di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, è intervenuto l'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 che detta le condizioni per le assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo la capacità finanziaria dei comuni.

Come già sopra richiamato, il DPCM pubblicato in gazzetta n° 108 del 27.04.2020, attuativo del “Decreto Crescita” (DL 34/2019), stabilisce che a decorrere dal 20 aprile 2020 *i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per 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.*

Partendo dalle indicazioni del d.P.C.M., i dati da considerare, vedi tabella 1, al fine della verifica dei valori soglia in esso contenuti riguardano il triennio 2017-2018-2019 e le definizioni, contenute nello stesso DPCM, legano gli spazi assunzionali alla regola della sostenibilità finanziaria della spesa, intesa nel suo insieme, ovvero considerando anche le entrate ed il rispettivo FCDE, valori che nel tempo possono avere un diverso andamento rispetto all'attuale.

Tabella 1

| Entrate | Anni | | | Media |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | |
| Titolo I | 10.017.864,96 | 9.974.422,34 | 10.442.436,69 | |
| Titolo II | 457.300,57 | 585.513,72 | 957.888,40 | |
| Titolo III | 4.823.605,97 | 4.973.502,74 | 4.904.496,55 | |
| Totale | 15.298.771,50 | 15.533.438,80 | 16.304.821,64 | 15.712.343,98 |
| FCDE anno 2019 - parte corrente | | | 1.439.380,82 | 1.439.380,82 |
| Entrate correnti nette | | | | 14.272.963,16 |
| Spesa personale Titolo 1 impegnato ultimo conto consuntivo approvato | | | 3.768.321,72 | 3.768.321,72 |
| Calcolo valore soglia comune San Giovanni Valdarno | | | | 26,40% |
| Valore soglia fascia f) di tabella 1 del DPCM 17/03/2020 | | | | 27,00% |
| Limite massimo | | | | 3.853.700,05 |
| Importo massimo assentibile | | | | 85.378,33 |
| Incremento massimo tabella 2 DPCM 17/03/2020 | 9% | | | 339.148,95 |
| Incremento massimo consentito | | | | 85.378,33 |

Alla luce di quanto previsto dal decreto del 17.03.2020 e dalla circolare esplicativa, bollinata l'8 giugno 2020, l'ente può procedere ad assunzioni di **personale a tempo indeterminato** nel limite dell'importo massimo consentito .

Come già definito nell'allegato alla GC 203/2020 , in merito all'anno 2021 le annualità di riferimento sono il 2017-2018 e 2019 con FCDE relativo all'anno 2019; gli stessi valori si ripetono, almeno fino ad approvazione del rendiconto 2020 anche per il 2022.

Tale limite assentibile resta anche per la programmazione 2023 almeno fino ad approvazione del rendiconto 2020.

Tuttavia, per verificare la sostenibilità prospettica per l'anno 2021, con riferimento ai dati di preconsuntivo 2020 si è provveduto a calcolare l'importo massimo assentibile considerando il triennio 2018-2019-2020 – *Tabella 2*

Tabella 2

| Entrate | Anni | | | Media |
|--|----------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 dati preconsuntivo | |
| Titolo I | 9.974.422,34 | 10.442.436,69 | 9.414.384,24 | |
| Titolo II | 585.513,72 | 957.888,40 | 2.603.926,62 | |
| Titolo III | 4.973.502,74 | 4.904.496,55 | 4.011.140,35 | |
| Totale | 15.533.438,80 | 16.304.821,64 | 16.029.451,21 | 15.955.903,88 |
| FCDE anno 2020 - parte corrente | | | € 915.014,32 | 915.014,32 |
| Entrate correnti nette | | | | 15.040.889,56 |
| Spesa personale Titolo 1 dato assestato 2020 | | | € 3.882.647,19 | 3.882.647,19 |
| Calcolo valore soglia comune San Giovanni Valdarno | | | | 25,81% |
| Valore soglia fascia f) di tabella 1 del DPCM 17/03/2020 | | | | 27,00% |
| Limite massimo | | | | 4.061.040,18 |
| Importo massimo assentibile | | | | 178.392,99 |
| Incremento massimo tabella 2 DPCM 17/03/2020 | 16% | | | 621.223,55 |
| Incremento massimo consentito | | | | 178.392,99 |

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di San Giovanni Valdarno non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 27.01.2020 relativo all'anno 2020 e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 si riporta, in continuità con la modifica al PTFP disposto con GC 203/2020 il piano assunzionale

Piano Assunzionale - personale a tempo indeterminato:

Anno 2021

| nr | Categoria giuridica di accesso | Profilo professionale | Area di allocazione | Tipologia rapp. di lavoro | Modalità di acquisizione * | Costo annuo | Note di aggiornamento |
|----|--------------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------|--|-------------|---|
| 1 | D | Istruttore Direttivo – Amministrativo | Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza | Pieno | Scorrimento graduatorie; richiesta dirigenziale 26.10.2020 | € 33.888,00 | Necessità di una categoria D giuridico amministrativo Art.34 bis prot.lo 22158 del 4.12.2020 |
| 1 | C | Istruttore Amministrativo | Area Gestione del Territorio | Pieno | secondo le procedure ordinarie di reclutamento, con esclusione mobilità ex art. 30; richiesta dirigenziale del 28 ottobre 2020 di reclutamento | € 31.204,00 | Collaboratore amministrativo – trasformato il post di categoria C educatore Art.34 bis prot.lo 22159 del 4.12.2020 |

Si prevede inoltre il comando in uscita di una categoria D Istruttore Direttivo – Amministrativo Suap, anche se non ancora formalizzato

Anno 2022

Nessuna previsione

Anno 2023

Nessuna previsione

Per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee degli uffici si effettua il ricorso :

- a forme di lavoro flessibile, come disciplinato dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 nel limite della spesa annua utilizzabile di € 63.595,00 (pari al 100% assunzioni 2009), al netto delle assunzioni a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL,;

Assunzioni a tempo determinato (nel limite ex art. 9 comma 28 della L. n. 122/2010)

Anni 2021-2022-2023

| nr | Categoria giuridica di accesso | Profilo professionale | Area/ufficio di allocazione | Tipologia rapp. di lavoro | Modalità di acquisizione * | Note | Costo annuo |
|----|--------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|--|---|---------------------|
| 1 | C | Istruttore Amministrativo | Segreteria del Sindaco | Pieno | assunzione ex art 90 del TUEL | contratto stipulato nel 2019 per la durata del mandato amministrativo del Sindaco | € 36.950,40 |
| | | | Aree organizzative dell'Ente | | secondo le procedure ordinarie di reclutamento * | assunzioni a tempo determinato e/ altre forme di lavoro flessibile ** | € 26.645,00*** * |

* scorrimento graduatoria dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato OPPURE da graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato acquisita da altro ente OPPURE procedura ufficio di collocamento.

**da attivare per fronteggiare, nei vari servizi, esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzioni di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, incolumità, erogazione dei servizi all'utenza).

*** nel 2021 e 2022 si limita l'utilizzo a 20.000, salvo ulteriori verifiche per il rispetto dei limiti

➤ ad assunzioni ex art. 110 comma 1- categoria D - Alta Specializzazione

Assunzioni a tempo determinato

(Alta professionalità non nel limite ex art. 9 comma 28 della L. n. 122/2010

come modificato dall'articolo 16, comma 1 quater, d.l. 113/2016, convertito dalla legge 160/2016, esclude espressamente dalle "limitazioni [ivi] previste [...] le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al d.lgs. n.267/2000")

Anni 2021-2022-2023

| nr | Categoria giuridica di accesso | Profilo professionale | Area/ufficio di allocazione | Tipologia rapp. di lavoro | Modalità di acquisizione * | Note | Costo annuo |
|----|--------------------------------|---|---|---------------------------|---|--|-------------|
| 1 | D | Istruttore Direttivo Tecnico | Area Gestione e Sviluppo del Territorio | Pieno | Ex art. 110 comma 1 tuel e 60bis regolamento uffici e servizi | Assunzione 1° giugno 2020 | € 33.888,00 |
| 1 | D | Istruttore Direttivo Amministrativo Esperto comunicazione | Area Amministrativa Finanziaria e Servizi alla cittadinanza | Pieno | Ex art. 110 comma 1 tuel e 60bis regolamento uffici e servizi | Assunzione 16 settembre 2020 | € 33.888,00 |
| 1 | D | Istruttore Direttivo Esperto in progettazione e sviluppo di modelli integrati socio educativi | Area Amministrativa Finanziaria e Servizi alla cittadinanza | Pieno | Ex art. 110 comma 1 tuel e 60bis regolamento uffici e servizi | come indicato nella richiesta dirigenziale del 26 ottobre bando approvato il 4.12.2020 determinazione 868 | € 33.888,00 |
| 1 | D | Istruttore Direttivo Esperto in progettazione e sviluppo di modelli integrati socio educativi | Area Amministrativa Finanziaria e Servizi alla cittadinanza | Pieno | Ex art. 110 comma 1 tuel e 60bis regolamento uffici e servizi | come indicato nella richiesta dirigenziale bando approvato il 4.12.2020 determinazione 867 | € 33.888,00 |

In riferimento alle cessazioni si rileva che

- nel **2021** interverranno le seguenti cessazioni di personale:
 - nr. 1 Esecutore Professionale Cat. B1, posizione economica (part time) - (inidoneità al lavoro);
 - nr. 1 Istruttore Direttivo – educatore Nido Cat. D, posizione economica D3- collocamento a riposo;
 - nr. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C, posizione economica C1- collocamento a riposo;
 - sono state rassegnate dimissioni di nr. 1 Istruttore tecnico Cat. C, posizione economica C1- con richiesta di conservazione del posto;
- nel **2022** interverranno le seguenti cessazioni di personale:
 - nr. 2 Collaboratore Professionale Cat. B3, posizione economica B7- collocamento a riposo;

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Sulla base delle disposizioni del DPCM 17 marzo 2020 si riporta il rispetto del limite

| Assunzioni tempo pieno ed indeterminato | Incremento spesa 2021- no irap | valore medio salario accessorio | totale |
|--|---------------------------------------|--|------------------|
| n° 1 categorie D | 31.763,83 | 5.112,00 | 36.875,83 |
| n° 1 categoria C | 29.247,60 | 5.112,00 | 34.359,60 |
| totale | 61.011,43 | 10.224,00 | 71.235,43 |

Pertanto sulla base di quanto sopra indicato si riscontra

| | <i>Anno 2021</i> | <i>Anno 2022</i> | <i>2023</i> |
|----------------------------------|------------------|------------------|-------------|
| Incremento massimo consentito | | | |
| <i>Dal DM 17 marzo</i> | 85.378,33 | 85.378,33 | 85.378,33 |
| Capacità assunzionale utilizzata | 71.235,43 | - | - |

Ai fini dell'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima pari a Euro 4.559.354,00), come risulta dal prospetto relativo al calcolo del 557 legge 296/2006 (v. Allegato 3-a,b,c, alla delibera giunta), la spesa di personale rientra nei limiti previsti.