

<b>Città di Cesano Maderno</b> Provincia di Monza e Brianza Codice ente 10963	<b>sigla</b> G.C.	<b>numero</b> 3	<b>data</b> 11.01.2018
---	----------------------	--------------------	---------------------------

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020 - INTEGRAZIONE**

**N. 3**



## Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno undici del mese di gennaio dell'anno duemiladiciotto alle ore 14.30 nella Residenza Municipale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale.

Sono personalmente intervenuti i Signori:

<b>N.</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>Presente</b>
1	Maurilio Ildelfonso LONGHIN	Sindaco	SI
2	Celestino Marco Giorgio OLTOLINI	Vice Sindaco	SI
3	Federica TORGANO	Assessore	NO
4	Irene ROMANO'	Assessore	SI
5	Pietro NICOLACI	Assessore	SI
6	Silvia BOLDRINI	Assessore	SI
7	Salvatore Augusto FERRO	Assessore	SI
8	Luca Teodoro Luigi VAGHI	Assessore	NO

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Laura Mancini.

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

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020 - INTEGRAZIONE**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 220 del 19 dicembre scorso, con la quale si è rilasciato il nulla osta alla mobilità volontaria presso il Comune di Lecco, ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 all'arch. Davide Cereda, dirigente dell'Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese, con decorrenza 1 aprile 2018;

**RICHIAMATA** la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 e modifica piano annuale 2017, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 24 ottobre scorso, che prevede l'intera destinazione degli spazi assunzionali;

**CONSIDERATO** che occorre individuare le modalità per la copertura del posto di dirigente dell'Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese, che si renderà vacante dal prossimo 1 aprile, integrando la programmazione triennale del fabbisogno di personale e coniugando la priorità alla copertura del posto di qualifica dirigenziale con l'allocatione degli spazi assunzionali deliberati;

**DATO ATTO** che la mobilità volontaria – sia in entrata che in uscita – non costituisce cessazione dal servizio ma solo cessione del contratto di lavoro ad altra pubblica amministrazione e non può essere considerata né come base di calcolo per determinare nuove facoltà assunzionali, né come utilizzo di spazi assunzionali nel caso di mobilità in entrata, purché l'amministrazione di provenienza rispetti i vincoli in materia di spesa di personale;

**RICHIAMATE** le vigenti disposizioni normative in materia di procedure per la copertura dei posti a tempo indeterminato che si rendono vacanti, che prevedono un chiaro ordine di priorità nelle procedure da attivare, indicando in via prioritaria l'avvio delle procedure di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34 bis del D.Lgs 165/2001 e in subordine le procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001;

**DATO ATTO** che dalla consultazione dell'elenco del personale in disponibilità in regione Lombardia, pubblicato sul sito istituzionale di Arifl, alla data odierna non risulta personale in disponibilità di qualifica dirigenziale in possesso dei requisiti necessari per l'area tecnica;

**RITENUTO** dunque necessario integrare la programmazione triennale del fabbisogno di personale dando priorità alla copertura del posto di qualifica dirigenziale da assegnare all'Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese, da attuare attraverso la procedura di mobilità volontaria ex art. 30, preceduta comunque dalla procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis del D.Lgs 165/2001;

**DATO ATTO** che l'assunzione tramite mobilità volontaria non incide sulla spesa di personale in quanto assunzione per compensazione di un posto che si renderà vacante e la cui copertura finanziaria è già prevista nel bilancio annuale e pluriennale, né come già detto, sulle facoltà assunzionali;

**CONSIDERATO** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 181/2017 ha ottenuto il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti e ritenuto di trasmettere la presente deliberazione al Collegio, ad integrazione della precedente programmazione;

**RISERVARSI** di modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2018, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, qualora la copertura del posto di qualifica dirigenziale dovesse incidere sulle facoltà assunzionali dell'ente;

**RITENUTO** che la presente deliberazione costituisce, ai sensi dell'art. 107 – comma 1 e 2 – del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, atto amministrativo contenente indirizzi, programmi ed obiettivi e precisamente: *Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 - integrazione e*

che alla competente Area Servizi di staff ai sensi dell'art. 107 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 sono attribuite le conseguenti procedure esecutive e gestionali;

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

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;

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. integrare la pianificazione triennale del fabbisogno di personale dando priorità nella programmazione dell'anno 2018 alla copertura del posto di qualifica dirigenziale da assegnare all'Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese, da attuare attraverso la procedura di mobilità volontaria ex art. 30, preceduta comunque dalla procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis del D.Lgs 165/2001;
3. dare atto che l'allegato A alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale riepiloga la programmazione già approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 181/2017, come integrata dalla presente;
4. riservarsi di modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per l'anno 2018, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, qualora la copertura del posto di qualifica dirigenziale dovesse incidere sulle facoltà assunzionali dell'ente
5. dare atto che rimane confermata la copertura dei posti previsti per la programmazione annuale 2017 non ancora completata;
6. di trasmettere il presente atto al parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
7. di dare atto che la presente deliberazione costituisce, ai sensi dell'art. 107 – comma 1 e 2 – del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, atto amministrativo contenente indirizzi, programmi ed obiettivi e precisamente: *Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 - integrazione* e che alla competente Area Servizi di staff ai sensi dell'art. 107 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 sono attribuite le conseguenti procedure esecutive e gestionali;
8. di dare atto che ai sensi della L. 241/90 s.m.i., il Responsabile del Procedimento è Monica Cracchi Bianchi.

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

**DELIBERA**

9. dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
F.to Maurizio Ildefonso Longhin

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott.ssa Laura Mancini

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Del presente atto deliberativo viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio, consultabile sul sito Internet ***www.comune.cesano-maderno.mb.it*** alla sezione ***Albo Pretorio on-line***, per almeno quindici giorni consecutivi, con contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Cesano Maderno, 16.01.2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott.ssa Laura Mancini

---

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 **11.01.2018** per immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del T.U.E.L. – D.Lgs. 18.8.2000 n. 267

Cesano Maderno, 16.01.2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott.ssa Laura Mancini





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 3

DEL 11.01.2018

**OGGETTO:** Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 - integrazione

### 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, 11.01.2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.TO DR.SSA LAURA MANCINI

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

Data, 11.01.2018

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA  
F.TO MARA MATTIUZ

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

La spesa di € \_\_\_\_\_ troverà copertura sul seguente capitolo di bilancio

\_\_\_\_\_ U.E.B. \_\_\_\_\_  Entrata  Uscita

Impegno provvisorio N.

Impegno definitivo N.

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

IL DIRIGENTE AREA  
SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

### PARERE DI LEGITTIMITA'

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

**Favorevole**

Data, 11.01.2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.TO DOTT.SSA LAURA MANCINI

# Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 e revisione piano annuale 2017

### Premessa

Il presente documento aggiorna la programmazione del fabbisogno per l'anno 2017 definita in sede di programmazione per il triennio 2017-2019, e definisce la programmazione triennale 2018-2020.

Tale aggiornamento tiene conto delle assunzioni completate, delle cessazioni intervenute e delle modifiche normative che hanno allentato i vincoli imposti al turn over del personale, aprendo la possibilità di effettuare assunzioni negli enti locali in caso di cessazione del personale in servizio (DL 50/2017, art. 22 co. 2).

L'ampliamento delle facoltà assunzionali per il nostro ente, infatti passano dal 25% al 75% dei cessati nell'anno precedente per gli anni 2017 e 2018, e aumentano fino al 100% dal 2019; inoltre è stato riconosciuto un regime particolare per la sostituzione del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale.

Viene dimostrato il percorso per il rispetto della riduzione di spesa stimata per l'esternalizzazione del servizio di asilo nido, attuata nel corso dell'anno 2016, i cui risultati economici potranno però essere effettivamente valutati a partire dal Rendiconto dell'anno 2017.

Essendo utilizzabili i resti delle facoltà assunzionali del triennio precedente, come da lettura fornita dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 28 del 14/09/2015, per l'anno 2017 sono considerati i soli resti delle facoltà assunzionali del triennio 2014-2016 (cessazioni intervenute negli anni 2013-2015).

Il presente documento è oggetto di **informazione** alle organizzazioni sindacali e alla RSU.

## 1. INDIRIZZI GENERALI

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

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

## 2. COPERTURA DEI POSTI DI RUOLO

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

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

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



## Allegato A

**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 di area interessato, 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 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, ma lasciando ancora non definiti diversi aspetti applicativi che si auspica possano trovare risposta nell'atteso provvedimento del Dipartimento della Funzione Pubblica introdotto all'art. 6-ter del citato D.Lgs 165/2000 (indicate come Linee guida nel testo seguente).

In sostanza, 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 che dovrà emanare il 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 le 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

La dotazione organica sembra consistere dunque nel limite finanziario complessivo del costo dell'organico in servizio, a cui si aggiunge la spesa per il personale assumibile, definita sulla base delle effettive facoltà assunzionali determinate dai vincoli sul turn over.

Il passaggio dal concetto di dotazione organica definita come numero di unità di personale a quello di limite finanziario pone diversi dubbi sulle modalità di calcolo di tale limite in quanto figure professionali diverse hanno costi differenti, non è chiaro quali voci stipendiali calcolare per determinare il limite finanziario, non è altrettanto chiaro come impatti la mobilità volontaria fra enti ex art. 30 D.Lgs 165/2001 essendo comunque neutra dal punto di vista dei vincoli finanziari e al di fuori dei limiti al turn over.

## Allegato A

In attesa delle linee di indirizzo, quindi, non si dispone di elementi certi su cui poter determinare effettivamente la dotazione organica alla luce delle nuove disposizioni normative, tenuto anche conto 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.

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
Direttore	0	0	0	0	0	0
Segretario	1	1	1	1	1	1
Dirigenti	3	4	4	4	3	4
Posizioni organizzative	14	14	14	14	13	12
dipendenti (cat. B, C e D non PO) (*)	133	130	127	123	120	113
Totale	151	149	146	142	137	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.

(\*\*) Il dato al 31/12/2017 è stimato sulla base degli atti assunti che prevedono la cessazione di 3 persone entro la fine dell'anno, a cui si affiancano 5 cessazioni già intervenute ed 1 assunzione effettuata.

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.

Fra gli elementi non definiti dalle recenti disposizioni normative vi è anche l'incertezza sulla decorrenza a cui fare riferimento per determinare la dotazione organica, considerato anche che le possibilità assunzionali di un anno si basano sulle cessazioni dell'anno precedente, e che i resti delle facoltà assunzionali non utilizzate continuano ad essere utilizzabili per un triennio.

Si deve peraltro rilevare che il legislatore non ha avuto un indirizzo univoco nel corso degli ultimi anni in materia di determinazione della dotazione organica, imponendo anche tagli lineari partendo dall'ipotesi che non tutti i posti disponibili fossero effettivamente coperti. Non è possibile quindi correre il rischio di sommare i vincoli al turn over con quelli che potrebbero derivare da tagli indiscriminati alla dotazione organica.

Infine, l'art. 22 del D.Lgs 75/2017 definisce un regime transitorio fino al 31 marzo 2018 (e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo) per l'applicazione del divieto di assunzioni in caso di mancata adozione del piano triennale del fabbisogno di personale e della definizione della dotazione organica.

Sembra pertanto che la determinazione della dotazione organica debba essere effettuata seguendo il quadro normativo precedente.

**In termini prudenziali e in attesa delle linee di indirizzo, si ritiene di confermare la dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 27/07/2016, definendo tuttavia un vincolo numerico massimo alle posizioni da coprire con l'attuazione del presente piano.**

## Allegato A

Per determinare tale limite, si riportano i dati al 1° gennaio degli anni 2016, 2017 e 2018:

### Anno 2016

personale in servizio al 01/01/2016	142
personale assumibile nel corso del 2016 (piano approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46/2016)	+ 6
eccedenze rilevate nel corso dell'anno 2016 (deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 27/07/2016)	- 6
limite alla dotazione organica al 31/12/2016	142

### Anno 2017

personale in servizio al 01/01/2017	137
personale assumibile nel corso del 2017 (piano approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 204/2016)	+ 3
eccedenze rilevate nel corso dell'anno 2017 (deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 23/03/2017)	0
Ulteriore personale assumibile nel corso del 2017 con innalzamento turn over DL55/2017)	+ 3
limite alla dotazione organica al 31/12/2017	143

### Anno 2018

personale in servizio al 01/01/2018	130
personale assumibile completamento piano 2017 (piano approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 204/2016 e aumento facoltà assunzionali contenute in questo documento)	+ 6
eccedenze rilevate nel corso dell'anno 2018 (stima)	0
Ulteriore personale assumibile nel corso del 2018 con innalzamento turn over DL55/2017 e calcoli su cessati nel 2017)	+ 6
limite alla dotazione organica al 31/12/2018	142

Dall'andamento dei numeri risulta evidente che determinare la dotazione organica come somma dei posti coperti e dei posti ammessi a copertura tramite turn over non è sufficiente a rappresentare la realtà dei fatti, perché l'ente potrebbe decidere di utilizzare l'istituto della mobilità volontaria, che non incide sulle facoltà assunzionali, rispettando i vincoli di spesa e tuttavia rischiare di non avere disponibilità di posti in dotazione organica.

Tale metodologia non consente nemmeno di tenere conto dei posti congelati per il personale posto in aspettativa non retribuita per lo svolgimento di incarichi presso altri enti e la riserva del posto per tutto il periodo di prova del personale vincitore di concorso.

Come dimostrato, **definire la dotazione organica in termini numerici, ponendo il tetto massimo a 142 unità di personale risulta coerente con il quadro normativo e certamente prudentiale, in attesa delle linee guida previste dall'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001** introdotto dal recente decreto Madia D.Lgs 75/2017.

Per quanto riguarda la **compatibilità con le risorse finanziarie**, il costo del personale in servizio e il costo delle assunzioni sono indicati nelle sezioni che seguono.

# Allegato A

## 4. LE FACOLTÀ ASSUNZIONALI

### 4.1 Riepilogo facoltà assunzionali 2017 e triennio 2018-2020 – 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 triennio precedente.

Il nostro ente ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2016 ed ha un rapporto dipendenti/popolazione, calcolato al 31/12/2016, pari a 1/283, ben inferiore al parametro previsto dal D.M. Interno del 10 aprile 2017 è pari a 1/146 per enti compresi fra 20.000 e 59.999 abitanti.

### 4.2 I resti delle facoltà assunzionali del triennio precedente

I resti delle facoltà assunzionali non utilizzate nel triennio precedente sono stati quantificati nei precedenti piani triennali. Nell'anno 2017 è possibile utilizzare i resti del triennio 2014-2016 (calcolato sulle cessazioni intervenute nel triennio 2013-2015).

Alla data odierna **risultano utilizzati completamente i resti del triennio precedente** in quanto:

- facoltà assunzionali 2014 (su cessazioni 2013): € 22.776 utilizzate, insieme ai resti dell'anno precedente, per la copertura di un posto di cat. D1 – assistente sociale, assunzione in servizio dal 01/11/2016
- facoltà assunzionali 2015 (su cessazioni 2014): € 35.694 utilizzate per la copertura di un posto di cat. C – istruttore, riservato al personale soprannumerario degli enti di area vasta; assunzione in servizio dal 01/11/2015
- facoltà assunzionali 2016 (su cessazioni 2015): € 94.768 utilizzate per la copertura di un posto di dirigente – assunzione in servizio dal 15/09/2017. Poiché la percentuale di turn over da destinare al personale di qualifica dirigenziale per l'anno 2016 è pari all'80%, ben superiore a quella del 25% riservata al personale del comparto, la copertura del posto assorbe completamente la quota di turn over disponibile

### 4.3 Le facoltà assunzionali per gli anni 2017 e 2018

Il totale del personale cessato per dimissioni o pensionamenti negli anni 2016 e 2017, è riportato nel prospetto 1, determinato in base alle cessazioni già intervenute o per le quali sono già stati adottati gli atti di cessazione. Fino al termine dell'anno 2017, ovviamente, il dato può modificarsi per eventi non noti alla data attuale.

## Allegato A

Le cessazioni sono utili ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali rispettivamente per gli anni 2017 e 2018. 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 riduzione proporzionale delle risorse destinate al trattamento accessorio in base al criterio della semisomma dei dipendenti in servizio ad inizio ed a fine anno e delle assunzioni programmate nell'anno.

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.

Nel prospetto 2 sono riepilogate le cessazioni per mobilità in uscita dall'ente di due agenti di polizia locale che, pur non determinando facoltà assunzionali, hanno comportato la riduzione di spesa del personale, oltre che la riduzione complessiva delle risorse in servizio.

Nella programmazione dell'anno 2016 era prevista l'assunzione di tre agenti di polizia locale, riservata al personale eccedentario degli enti di area vasta. Tali assunzioni sono state poi cancellate per favorire il processo di assorbimento delle eccedenze di personale educativo rilevate nel corso dello stesso anno.

Occorre segnalare che, qualora l'ente conseguisse un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'anno 2017 con spazi finanziari non utilizzati inferiori all'1%, la percentuale di turn over per l'anno 2018 salirebbe dal 75% al 90%.

## Allegato A

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

Anno	2016						2017								
	Dipendente 1	Dipendente 2	Dipendente 3	Dipendente 4	Dipendente 5	Dipendente 6	Dipendente 1	Dipendente 3	Dipendente 3	Dipendente 4	Dipendente 5	Dipendente 6	Dipendente 6	Dipendente 6	
Dipendenti															
part time	no	no	si	no	no	no	no	si	no	no	no	si	no	no	
categoria protetta	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	
Personale di Polizia Locale	no	no	no	no	no	no	si	no	no	no	no	no	no	no	
<b>totale parti fisse</b>	<b>21.289,27</b>	<b>26.623,47</b>	<b>21.305,39</b>	<b>19.955,30</b>	<b>43.625,66</b>	<b>21.305,39</b>	<b>21.293,82</b>	<b>21.299,02</b>	<b>19.949,32</b>	<b>23.161,96</b>	<b>26.631,92</b>	<b>17.753,86</b>	<b>21.289,27</b>	<b>19.955,30</b>	
oneri e irap su fisso	7.617,30	9.525,88	7.623,07	7.140,01	15.609,26	7.623,07	7.810,57	7.620,79	7.137,87	8.426,32	9.528,90	6.352,33	7.617,30	7.140,01	
totale parti fisse con relativi oneri e irap	28.906,57	36.149,35	28.928,46	27.095,31	59.234,92	28.928,46	29.104,39	28.919,81	27.087,19	31.588,28	36.160,82	24.106,19	28.906,57	27.095,31	
totale personale non PL cessati nell'anno						209.243,06								203.864,17	
percentuale facoltà assunzionale anno successivo						75%								75%	
marginuove assunzioni personale non PL						156.932,30								152.898,12	
Percentuale facoltà assunzionale pers. Polizia locale						0								29.104,39	

**Prospetto 2 – risparmi derivanti da mobilità in uscita**

Dipendenti	Dipendente 1	Dipendente 2
data cessazione	30/09/2013	31/10/2014
categoria	C	C
part time	no	no
categoria protetta	no	no
Voci stipendiali annue		
<b>totale parti fisse</b>	<b>22.396,34</b>	<b>22.396,34</b>
oneri e irap su fisso	8.125,39	8.125,39
totale parti fisse con relativi oneri e irap	30.521,73	30.521,73
totale cessati nell'anno		61.040,00
percentuale facoltà assunzionale		0%
marginuove assunzioni		0

## Allegato A

### 5. 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:

requisito	Anno 2017	Triennio 2018-2020	Sanzione
adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e verifica della dotazione organica (revisione annuale)	Rispettato – questo documento è un aggiornamento	Il presente documento	Divieto di assunzione fino all'adozione
ricognizione annuale delle eccedenze di personale e di situazioni di soprannumero	Rispettato	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione fino all'adozione
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'anno precedente	Rispettato	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione per l'anno successivo al mancato rispetto
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	Rispettato	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione per l'anno successivo al mancato rispetto
Conseguimento del saldo fra entrate e spese finali non superiore al 3% nell'anno precedente	A decorrere dal 2018	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione per l'anno successivo al mancato rispetto
Adozione del piano triennale di azioni positive (revisione triennale)	Rispettato	Piano da adottare nel 2018	Divieto di assunzione fino all'adozione
Adozione del Peg – Piano della performance	Rispettato	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione fino all'adozione
Contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Rispettato	Da verificare prima di effettuare assunzioni	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	Rispettato per i documenti finora adottati	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione fino all'adozione
Comunicazioni agli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà	Rispettato - nessuna intesa	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione fino all'adozione
Adempimento delle richieste di certificazione dei crediti nei confronti della P.A., su istanza dei creditori	Rispettato – nessuna richiesta	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione fino all'adozione
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Rispettato	Da verificare prima di effettuare assunzioni	Divieto di assunzione – controllo della Commissione per la stabilità finanziarie degli enti locali

# Allegato A

## 6. I VINCOLI FINANZIARI

### 4.2 Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 – spesa annua inferiore alla media del triennio 2011-2013

Oltre al calcolo delle facoltà assunzionali, rimane comunque l'obbligo di non superare i limiti di spesa di personale.

Il limite complessivo per qualsiasi spesa di personale è 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 2015 e 2016, da cui si evince l'ampio margine creato dalle cessazioni intervenute negli ultimi anni e l'effetto dei vincoli sul turn over.

### Verifica rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557, l. n. 296/2006 dati di rendiconto, anni 2015 e 2016

	Valori medi Triennio rendiconto		2015 rendiconto	2016 rendiconto
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macroaggregato 101	5.136.367,02	5.052.410,55
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macroaggregato 103	86.228,70	25.272,40
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macroaggregato 102	318.952,57	309.999,96
Altre spese da specificare:				
quota personale in convenzione - intervento 5	51.354,31	Quota personale in convenzione	48.631,21	48.631,21
Totale spese di personale	6.365.753,10	(-) Componenti escluse*	5.590.179,50	5.436.314,12
(-) Componenti escluse*	-1.335.240,57	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	-1.139.773,18	-1.151.904,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	5.030.512,52	Totale spesa corrente (B)	4.450.406,32	4.284.410,12
Totale spesa corrente (B)	22.001.674,96	Incidenza spesa di personale su spesa corrente (A/B)	20.478.896,89	20.008.563,45
Incidenza spesa di personale su spesa corrente (A/B)	22,866%	Incidenza spesa personale senza componenti escluse su spesa corrente	21,732%	20,801%
Incidenza spesa personale senza componenti escluse su spesa corrente	28,937%	(-) Componenti escluse*	27,297%	25,85%

Si riporta la programmazione prevista per il triennio 2017-2019, raffrontata con il limite previsto e determinato con i criteri fissati dall'art. 1, comma 557 L. 296/2006.

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

Il dato previsionale è fondamentale per attestare che il presente piano è compatibile con le previsioni di bilancio e che vi è ampio margine per il rispetto dei limiti di legge. Si rileva peraltro che le assunzioni previste nel piano sono sostituzioni di personale cessato o in cessazione, per cui non vi sono aumenti nella previsione di spesa.



## Allegato A

### Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557, l. n. 296/2006 in termini previsionali, sul triennio 2017-2019 e confronto con previsione 2016

	Valori medi Triennio rendiconto		2016 previsione iniziale	2017 previsione iniziale	2018 previsione iniziale	2019 previsione iniziale
Spese intervento 01 di cui:	5.883.269,61	Spese macroaggregato 101	5.594.859,00	5.430.837,00	5.411.437,00	5.411.437,00
Spese intervento 03 di cui:	52.575,29	Spese macroaggregato 103	68.600,00	46.000,00	33.000,00	23.000,00
Irap intervento 07	378.553,88	Spese macroaggregato 102	330.000,00	336.500,00	336.500,00	336.500,00
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	51.000,00
Totale spese di personale	6.365.753,10	(-) Componenti escluse*	6.044.459,00	5.864.337,00	5.831.937,00	5.821.937,00
(-) Componenti escluse*	-1.335.240,57	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	-1.377.279,00	-1.276.149,00	-1.276.149,00	-1.276.149,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa* (A)	5.030.512,52	Totale spesa corrente (B)	4.667.180,00	4.588.188,00	4.555.788,00	4.545.788,00

### 7. LA RIDUZIONE DI SPESA DEL PERSONALE PER L'ESTERNALIZZAZIONE DEL SERVIZIO ASILO NIDO E IL SUO EFFETTO SULLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE

Dai dati finanziari si evince una continua riduzione della spesa di personale negli anni, determinata in particolar modo dai vincoli alle assunzioni ma anche della contrazione della spesa di personale a seguito dell'esternalizzazione del servizio di asilo nido.

Il processo di esternalizzazione ha prodotto alcuni effetti importanti nella gestione e programmazione del personale quali:

- l'individuazione di n. 6 eccedenze di personale in servizio,
- la riduzione di n. 7 posti nella dotazione organica allora vigente, come dimostrato nel paragrafo 3,
- ha contribuito alla riduzione della spesa di personale in termini previsionali a partire dall'anno 2016
- nessuna cessazione dal servizio utile ai fini della determinazione del turn over in quanto il personale è stato assorbito all'interno dell'ente.

Contestualmente, occorre dare dimostrazione della riduzione della spesa di personale a fronte dell'esternalizzazione del servizio in quanto tale quantificazione è finalizzata a fornire gli strumenti per la rendicontazione al Collegio dei Revisori dei Conti ex art. 6 bis del D.Lgs 165/2001.

Si ricorda che i risparmi ottenuti sono stati frutto di alcune scelte già individuate nella precedente programmazione del personale per il triennio 2017-2019, attraverso:

- la rinuncia alla copertura di 3 posti di agente di polizia locale previsti inizialmente nel piano assunzioni 2016;
- l'adesione di una ex educatrice alla proposta dell'amministrazione di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- complessive 6 cessazioni di personale nell'anno 2016.

## Allegato A

### Prospetto di riduzione della spesa di personale ai fini della quantificazione dei risparmi derivanti dall'esternalizzazione del servizio asilo nido

riduzione part time di tale personale	8.657
mancate assunzioni 3 agenti PL da enti area vasta previste nel piano 2016-2018	96.780
risparmi derivanti da cessazioni di personale nell'anno 2015 pari al costo totale dei cessati, al netto del costo per il turn over di personale previsto nel piano 2016-2018	59.005
risparmi derivanti da cessazioni di personale nell'anno 2016 pari al costo totale dei cessati, al netto del costo per il turn over di personale previsto nel presente piano	52.312
<b>Totale minore spesa di personale a regime, su base annua, a decorrere dal 1/1/2017</b>	<b>216.754</b>

I risparmi così determinati sono di poco superiori ai **risparmi attesi** sulla spesa di personale indicati in **€ 210.000** nella deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 31/05/2016 con la quale è stata effettuata la scelta di esternalizzazione del servizio.

L'attestazione dei risultati finanziari sarà possibile solo attraverso i dati di rendiconto e, in analogia alle istruzioni fornite agli enti di piccole dimensioni per la verifica dei risparmi derivanti dalle gestioni associate, sarà necessario prendere a riferimento l'ultimo anno di erogazione del servizio in economia, che coincide con l'anno 2015 e confrontarlo con il dato di rendiconto 2017, primo anno di gestione esterna, iniziata dal mese di settembre 2016.

Anche se il dato di rendiconto non è ancora disponibile, è evidente dai dati indicati in questa sezione che con il presente piano si è tenuto conto della necessità di conseguire i risparmi di gestione attesi, in quanto:

- la determinazione della dotazione organica ha tenuto conto della riduzione di 6 posizioni eccedentarie del personale in servizio – vedi paragrafo 3
- il limite prudenziale adottato nel paragrafo 3 tiene conto della riduzione di tali posizioni eccedentarie
- è rispettata la riduzione della spesa di personale in termini previsionali a partire dall'anno 2016, i cui effetti si manifestano integralmente sulla previsione dell'anno 2017 (si veda a tal proposito la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 513/2012 relativa al conseguimento dei risparmi di spesa nel caso di gestioni associate; in questo caso la Corte ammette che una voce di spesa possa avere un aumento purché tale aumento sia compensato da minore spesa in altre funzioni, ammettendo quindi la possibilità di compensazioni fra funzioni purché si riduca il costo totale del personale)
- non essendo intervenuta alcuna cessazione dal servizio del personale eccedentario, non si è potuto tenere conto di queste ai fini della determinazione del turn over (si veda la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 143/2017, che esclude il personale cessato per esternalizzazione del servizio dalla base di calcolo del turn over perché *la ratio che consente il turn over è quella di garantire all'amministrazione la continuità nell'espletamento dei servizi e delle funzioni. Nel caso di esternalizzazione la spesa non viene più sostenuta dall'Amministrazione perché non svolge più quel servizio che ha comportato come conseguenza la cessazione del rapporto di lavoro del personale addetto a quel servizio*).
- In termini prudenziali, al fine del rispetto del limite di spesa del personale ai fini dell'art. 1 co. 557 L. 296/2006, il valore medio di riferimento del triennio 2011-2013 può essere ridotto del valore del personale eccedentario.

Si adotta la seguente metodologia per la quantificazione della riduzione del limite di cui al punto precedente: trattandosi di valori di rendiconto, si ritiene opportuno applicare la medesima metodologia indicata per l'attestazione dei risparmi fra l'anno 2015 e l'anno 2017, calcolando il

## Allegato A

totale delle retribuzioni pagate nell'anno 2017 al personale eccedentario riassorbito all'interno dell'ente, e verificando che tale dato sia inferiore al valore di rendiconto 2015 al netto dei risparmi derivanti dalla riduzione di spesa del personale eccedentario.

A sostegno della metodologia che si intende adottare, si richiama il D.M. 11/09/2013 "Determinazione dei contenuti e delle modalità delle attestazioni dei Comuni comprovanti il conseguimento di significativi livelli di efficacia ed efficienza nella gestione associata delle funzioni", che nel definire i criteri, propone appunto il confronto fra i dati di rendiconto dell'ultimo anno in cui non era presente la gestione associata, con i valori di rendiconto dell'ultimo anno del triennio in cui la gestione associata doveva essere a regime.

Si evidenzia che il costo complessivo del personale ricollocato, prendendo a riferimento il costo effettivamente sostenuto per tale personale nell'anno 2015, è pari a € 194.637,93.

In base alla dimostrazione dei risparmi ottenuti dal processo di esternalizzazione, si potranno quantificare le risorse eventualmente disponibili per effettuare mobilità in entrata, escluse finora dai limiti al turn over.

I limiti dunque da osservare previsti dalla normativa vanno ulteriormente integrati da quelli collegati alla riduzione del personale per l'esternalizzazione del servizio asilo nido. I limiti così inaspriti diventano:

- **Dotazione organica:** nel determinare il limite numerico di 142 unità si è tenuto conto della riduzione del personale eccedentario, che altrimenti avrebbe potuto essere fissato a 148 unità
- **Limite di spesa di personale:** il parametro di riferimento della spesa media del triennio 2011-2013 può essere ridotto del totale del risparmio atteso dall'esternalizzazione in attesa di avere i dati di consuntivo per l'anno 2017. Il limite pertanto sarebbe pari a € 6.155.753,10 al lordo delle componenti escluse e pari a € 4.820.512,52 al netto delle componenti escluse.
- **Facoltà assunzionali:** non essendo intervenute cessazioni di personale, il calcolo del turn over di personale non tiene conto del personale eccedentario poi riassorbito all'interno dell'ente
- **Riduzione della spesa di personale per esternalizzazione del servizio:** pur non essendo un limite previsto per poter effettuare assunzioni, è necessario garantire che la programmazione delle assunzioni consenta il conseguimento dei risparmi di spesa connessi all'esternalizzazione per la sola componente del personale eccedentario. Pertanto la spesa di personale rilevata dal dato di rendiconto 2017 dovrà essere inferiore alla spesa dell'anno 2015, decurtata del costo del personale educativo dichiarato eccedentario, come rilevato dai dati di cassa per l'anno 2015. Pertanto la spesa di personale rilevata nel rendiconto 2017, al lordo delle componenti escluse dovrà essere inferiore € 5.395.541,57 = € 5.590.179,50 - € 194.637,93; mentre al netto delle componenti escluse, dovrà essere inferiore a € 4.255.768,39 = € 4.450.406,32 - € 194.637,93.

# Allegato A

## 8. 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 sono verificate 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>	
2016 Personale non P.L.	€ 209.243,06	75% cessati non PL	2017	€ 156.932,30	1 C Agente di P.L. 1 D3 Funzionario 1 D1 Ass.Sociale 1 C Istruttore 1 B3 Collaboratore per un costo di € 152.809,106	Modalità di assunzione indicate nel piano dell'anno 2017 I resti delle facoltà assunzionali 2017 saranno destinati a seguito della verifica del rispetto dei risparmi di spesa attesi e saranno destinati nel corso della programmazione 2018-2020
Escluso da turn over					1 unità cat. B3 part time 70% - categorie protette art. 18 per un costo di € 18.954	Modalità di assunzione indicate nel piano dell'anno 2017
2016 Personale P.L.	€ 0	80% cessati PL	2017	€ 0	nessuna facoltà assunzionale	
2017 Personale non P.L.	€ 203.864,17	75% o 90% cessati non PL	2018	€ 152.898,12	5 C Istruttore per un costo di € 144.507,30	Modalità di assunzione indicate nel piano dell'anno 2018 I resti delle facoltà assunzionali 2018 saranno utilizzati nel corso della programmazione 2018-2020
2017 Personale P.L.	€ 29.104,39	100% cessati PL	2018	€ 29.104,39	1 C Agente di P.L. per un costo di € 29.093,02	
2018	4 unità (no PL) Valore stimato	100% cessati	2019	4 unità Valore stimato	La programmazione sarà effettuata sulla base della spesa che si renderà disponibile per il turn over. I resti delle facoltà assunzionali saranno destinati a seguito della verifica del rispetto dei risparmi di spesa attesi	
2019	5 unità (1 PL) Valore stimato	100% cessati	2020	5 unità Valore stimato		

## Allegato A

### 9. 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.

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

Per le medesime motivazioni, non ritiene di avvalersi della facoltà di prevedere procedure selettive per **progressioni tra aree** riservate agli interni introdotte dall'art. 22 comma 15 del D.Lgs 75/2017.

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

### 10. 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.

Dallo stesso si rileva la scoperta di un posto riservato ai soggetti di cui all'art. 18 della medesima L. 68/99, per il quale è stata prevista la copertura nel corso dell'anno 2017. È stata espletata la procedura concorsuale senza alcun idoneo. Il presente piano conferma la necessità di procedere all'assunzione di una unità di personale rientrante nella riserva di cui all'art. 18 della L. 68/99, con diritto di precedenza previsto dal quadro delle norme vigenti.

# Allegato A

## 11. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2017 E TRIENNIO 2018-2020

### 11.1 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.

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

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

Costo annuo per categoria e profilo							
Profili	Collaboratore	Istruttore	Agente polizia locale	Istruttore direttivo	Assistente sociale	Funzionario	dirigente
Categoria	B3	C	C	D1	D1	D3	dirigente
tredicesima	1.519,16	1.621,18	1.621,18	1.763,89	1.763,89	2.028,18	3.331,61
tabellare	18.229,92	19.454,16	19.454,16	21.166,71	21.166,71	24.338,16	39.979,32
Indennità di vacanza contrattuale	148,07	158,08	158,08	171,99	171,99	197,73	290,52
Indennità di comparto – quota a carico del bilancio	44,76	52,08	52,08	59,40	59,40	59,40	-
<b>totale parti fisse</b>	<b>19.941,91</b>	<b>21.285,50</b>	<b>21.285,50</b>	<b>23.161,99</b>	<b>23.161,99</b>	<b>26.623,47</b>	<b>43.601,45</b>
oneri previdenziali e assistenziali	5.440,15	5.806,68	5.998,25	6.318,59	6.457,56	7.262,88	11.894,48
irap	1.695,06	1.809,27	1.809,27	1.968,77	1.968,77	2.262,99	3.706,12
<b>totale parti fisse con relativi oneri e irap</b>	<b>27.077,13</b>	<b>28.901,45</b>	<b>29.093,02</b>	<b>31.449,35</b>	<b>31.588,32</b>	<b>36.149,35</b>	<b>59.202,05</b>

### 11.2 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 – in questo caso la procedura di mobilità volontaria non è obbligatoria per legge ma è una valutazione di opportunità per l'ente
- mediante procedura selettiva pubblica (subordinata all'assenza di graduatorie vigenti e sottoposta alla preventiva procedura di mobilità volontaria)
- 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.

### 11.3 Criteri per attingere a graduatorie vigenti di altri enti

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

## **Allegato A**

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

### **11.4 Personale a tempo indeterminato – programmazione 2017**

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

Si intende procedere nel corso dell'anno 2017 attraverso:

- la conferma dell'assunzione di una unità part time 70% cat B3 con modifica dell'area di destinazione a seguito dell'esito negativo della procedura selettiva;
- la conferma della copertura di un posto di agente di polizia locale, da imputare alle generiche facoltà assunzionali dell'ente non essendo intervenuta alcuna cessazione di personale con profilo di agente di P.L. nell'anno precedente; l'assunzione con accesso dall'esterno, può essere effettuata anche tramite convenzioni con altri enti locali per attingere a graduatorie vigenti e ridurre i tempi del procedimento;
- la copertura di un posto di cat. D1 – profilo di assistente sociale, attingendo alla graduatoria vigente senza prevedere alcuna procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001;
- la copertura di un posto di cat. D3 presso l'Area Servizi Amministrativi e Finanziari, a copertura del posto resosi vacante;
- la copertura di un posto di cat. B3 con accesso dall'esterno da destinare all'Area Servizi di Staff, UO Segreteria Generale;
- la copertura di un posto di cat. C con accesso dall'esterno da destinare all'Area Servizi di Promozione Territoriale e Affari Generali
- I resti delle facoltà assunzionali saranno destinati a seguito della verifica dell'effettivo conseguimento dei risparmi di spesa del processo di esternalizzazione.

### **11.5 Personale a tempo indeterminato – programmazione 2018 - 2020**

Ai fini della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, si specifica che vengono individuate le seguenti priorità:

- anno 2018:
  - Utilizzo del turn over riservato al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale con l'integrale sostituzione del personale cessato nell'anno precedente
  - Inserimento di personale nelle unità toccate dalle cessazioni a cui non è stato possibile dare risposta mediante riorganizzazioni interne. Le procedure di assunzione avranno avvio a seguito di verifica dei dati del Rendiconto 2017.
  - Utilizzo dei resti delle facoltà assunzionali dell'anno precedente e dell'anno in corso, previa verifica della spesa complessiva di personale
- biennio 2019-2020:
  - si stima che si formalizzeranno 4 cessazioni nel 2018 e 5 cessazioni nel 2019; si prevede la copertura dei posti vacanti utilizzando tutti gli spazi assunzionali disponibili

## **Allegato A**

- 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

### ***11.6. Contratti a termine e forme di lavoro flessibile– fabbisogno anno 2017 e triennio 2018 - 2019***

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 2016 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 2017, 2018, 2019 e 2020. Gli indirizzi per l'anno 2017 sono riportati nel prospetto al punto 14.



## Allegato A

### 12. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – COMPLETAMENTO PIANO ASSUNZIONI ANNO 2017

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 2017 su cessazioni 2016 – personale non dirigenziale	€ 156.932	1	C	Agente Polizia Locale	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – UO Polizia Locale	Tempo pieno	No	Sì	Sì	€ 29.093	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
		1	D3	Funzionario	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Programmazione economica e controllo di gestione	Tempo pieno	No	Sì	Sì	€ 36.149	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
		1	D1	Assistente Sociale	Area Servizi alla Persona e alla Famiglia	Tempo pieno	No	Sì	Sì	€ 31.588	1. utilizzo graduatoria vigente dell'ente;
		1	B3	Collaboratore	Area Servizi di Staff – UO Segreteria Generale	Tempo pieno	No	Sì	Sì	€ 27.077	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi di Promozione Territoriale	Tempo pieno	No	Sì	Sì	€ 28.901	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
Al di fuori dei limiti	Categorie protette – obbligo copertura limiti di legge	1	B3	Collaboratore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Programmazione economica e controllo di gestione	Part time 70%	No	No	No	€ 18.954	Accesso dall'esterno - Modalità di assunzione: chiamata nominativa con priorità a testimoni di giustizia e vittime del terrorismo

# Allegato A

## 13. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – PIANO ASSUNZIONI ANNO 2018

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
Facoltà assunzionali 2018 su cessazioni 2017 – personale non dirigenziale appartenente al Corpo di Polizia Locale	€ 29.104	1	C	Agente Polizia Locale	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese – UO Polizia Locale	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 29.093	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
Facoltà assunzionali 2018 su cessazioni 2017 – personale non dirigenziale	€ 152.898	1	C	Istruttore	Area Servizi di Staff – UO Organizzazione e Gestione del personale	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 28.901	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – Risorse Finanziarie	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 28.901	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi di Promozione Territoriale	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 28.901	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari – UO Programmazione economica e controllo di gestione	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 28.901	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 3. selezione pubblica
		1	C	Istruttore	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Tempo pieno	No	Si	Si	€ 28.901	1. Mobilità volontaria fra enti; 2. Utilizzo graduatorie altri enti; 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 turnover	Costo annuo	Modalità prioritarie di accesso
Personale dirigenziale – mobilità per compensazione	Non soggetto a limite	1	Dirigente	Dirigente	Area Servizi al Territorio, all'Ambiente e alle Imprese	Tempo pieno	No	Si	No	In sostituzione di una mobilità in uscita	4. Accesso tramite mobilità volontaria, previo esperimento mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis D.Lgs 165/2001 – INTEGRAZIONE PROGRAMMAZIONE 11 GENNAIO 2018

### 14. FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Tipologia	Limite annuo	Modalità di utilizzo anno 2017		
		Modalità di utilizzo	Costo annuo – limite massimo	Totale
Forme di lavoro flessibile	58.149,92	Lavoro accessorio	2.400	Ausiliari sosta anno 2017 – fino ad abolizione istituto
		Tirocini extralavorativi	36.000	Stimato su 10 posizione Dote Comune da febbraio 2017 a gennaio 2018. Costo totale 36.000 di cui solo 11/12 di competenza anno 2017. La restante quota di € 3.000 incide sulle facoltà anno 2018.
		Ricorso a forme flessibili per garantire la funzionalità degli uffici	19.749,92	Esigenze temporanee ed eccezionali in base a segnalazione dei dirigenti
				58.149,92

Le modalità di utilizzo per l'anno 2017 costituiscono linee di riferimento per il triennio successivo.