



Città di
Cologno Monzese

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni " <i>non possono assumere nuovo personale</i> " (art. 6, c. 6 D. Lgs. n. 165/2001)	<ul style="list-style-type: none"> - art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 557-quarter, Legge n. 296/2006; - DPCM 08-05-2018 – "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, " <i>non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere</i> " (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)	<ul style="list-style-type: none"> - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
c)	<p>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2018</p> <p>La legge di bilancio per il 2018 (n. 232/2016, commi 475 e 476 così come modificati dalla legge 205/2017) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto di assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale.</p> <p>I relativi atti sono affetti da nullità.</p> <p>Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).</p>	<p>-art. 9, c. 1 e 4, legge n. 243/2012;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17</p> <p>-----</p> <p>Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016):</p> <p>possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale.</i></p> <p>Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).</p>
d)	<p>Mancato invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali <u>(dal 2018)</u></p> <p>Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato</p>	<p>- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17;</p> <p>- circolare RGS 15.2.2018, n. 5;</p>
e)	<p>Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali</p> <p>Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c.476, legge n. 232/2016) <u>(dal 2018)</u>.</p>	<p>- art. 1, c. 475, legge n. 232/2016;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17;</p> <p>- circolare RGS 15.2.2018, n. 5;</p>

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
f) Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	art. 48, D. Lgs. n. 198/2006
g) Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” ---- NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”; il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti. (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c.3 bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i) Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
l) Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell’art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017
m) Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
n)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.	

1.2. CAPACITA’ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over).

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa¹ ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

¹ Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

Città di Cologno Monzese

- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

1.2.3 Il superamento della “dotazione organica”

L’art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall’art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

1.2.4 Facoltà Assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel²

Il Comune di Cologno Monzese rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione della città, per l’anno 2017, è pari a 1/216 e pertanto inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica corrispondente, pari a 1/146, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell’Interno di cui all’articolo 263, comma 2 del TUEL (DM 10/04/2017).

PERSONALE NON DIRIGENTE

2018	2019	2020
75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c.5, D.L. n. 90/2014, mod. Art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.	

PERSONALE DIRIGENTE

2018	2019	2020
100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014	

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013

RIFERIMENTI	Art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi
NOTE	Spese al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali – Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015

² Rapporto stabilito con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente. Per il 2017 (cessazioni 2016) si fa riferimento al DM 24/7/2014.

1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*³

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Vincoli	Riferimenti
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.3.1 Deroche ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate

³ Tale criterio non vale per i contratti di formazione e lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione” (fonte: Quaderno ANCI n. 13 – Il personale degli Enti Locali – LE ASSUNZIONI)

Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

1.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

1.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2018-2020 ex art. 22 del DL75/2017

Per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001.

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 26 settembre 2018, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre all'area "Segretario Generale", n. 4 aree.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

2.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno.

Il personale a tempo indeterminato al 1 novembre 2018 risulta assestato a quota n. 224 (dipendenti + dirigenti).

2.3 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Cologno Monzese presenta, con decorrenza 1 novembre 2018, la seguente situazione:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
A	12	13
B	24	31
C	131	148
D	54	63
TOTALE	221	260

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE		
COMPETENZE RICHIESTE	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
COMPETENZE IN AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	1 (in comando parziale 30% in altro comune) 1 (in comando parziale 45% da altro comune)	2
COMPETENZE IN AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	1	1
COMPETENZE IN AREA TECNICA	1	2

2.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020 ANCORA DA REALIZZARE.

La programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 31/01/2018 ed è stata successivamente integrata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 149 del 01/08/2018 e n. 193 del 17/10/2018.

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato, risultano ancora da realizzare alcune assunzioni previste per l'anno 2018:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018 (calcolato con valori ante CCNL 2018)
C	4	Istruttore amministrativo / contabile	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 85.142,00

C	2	Agenti di polizia locale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 44.792,68
---	---	--------------------------	-------	-------------------------------	-------------

2.5 CATEGORIE PROTETTE.

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2018, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, la quota d'obbligo prevista ha una scopertura di n. 2 unità, pari a n. 14 quote, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari al 7 per cento dei lavoratori occupati). Risulta, inoltre, una scopertura di n. 1 unità relativamente alla quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 2 quote (1 per cento dei lavoratori occupati).

2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
6. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
9. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10.abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da **1) a 5)**.

Con riferimento ai precedenti punti **6) e 7)**, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e la ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, sono approvati con il presente provvedimento.

Con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto **8)** il Comune di Cologno Monzese ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 25.01.2018, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Cologno Monzese.

Con riferimento ai vincoli di cui ai precedenti punti **9) e 10)**, la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito e l'attestazione di aver effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati.

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di polizia locale	Art. 7, comma 2bis, DL14/2017
2018	75% spesa cessazioni 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	Art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2019	100% spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale per tutto il personale)	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100% spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale per tutto il personale)	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% spesa cessazioni anno 2020 (medesima percentuale per tutto il personale)	Art. 3, comma 5, DL 90/2014

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 ("Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over");
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, ("In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle

Città di Cologno Monzese

disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”).

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” a disposizione del Comune di Cologno Monzese per assunzioni da realizzare nel triennio 2019-2021:

BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	AVANZO BUDGET
2018	Totale budget derivante da cessazioni anno 2017 (utilizzabile fino al 31.12.2020) e residui triennio precedente	€ 449.427,15 (calcolato con valori ante CCNL 2018)	€ 293.524,46 + € 129.934,68 (entro fine 2018) (calcolato con valori ante CCNL 2018)	€ 25.968,01 (calcolato con valori ante CCNL 2018) Rideterminato in € 26.967,42
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018 (utilizzabile fino al 31.12.2021)	€ 201.983,00	€ 0,00	€ 201.983,00
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019 (utilizzabile fino al 31.12.2022)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2021	Totale budget derivante da cessazioni anno 2020 (utilizzabile fino al 31.12.2023)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE DIRIGENZIALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	AVANZO BUDGET
2018	Totale budget derivante da cessazioni anno 2017 (utilizzabile fino al 31.12.2020) e residui triennio precedente	€ 43.310,90	€ 43.310,90	€ 0,00
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018 (utilizzabile fino al 31.12.2021)	€ 43.310,90	€ 0,00	€ 43.310,90
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019 (utilizzabile fino al 31.12.2022)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2021	Totale budget derivante da cessazioni anno 2020 (utilizzabile fino al 31.12.2023)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

2.7.1 Il budget assunzionale dell'anno 2019.

Il budget assunzionale dell'anno 2019 che risulta disponibile per nuove assunzioni di personale non dirigenziale è pari a € **222.103,59**.=. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2018, pari a € 25.968,01, e dal budget assunzionale proprio del 2019 pari a € 196.135,58. Il budget assunzionale dell'anno 2019 vincolato a nuove assunzioni di personale dirigenziale è, invece, pari a € **43.310,90**.

2.7.2 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2019, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2020 che, allo stato, è pari a € 0,00. Dall'anno 2019 viene calcolato un unico budget assunzionale, in quanto da tale annualità la percentuale di di turnover è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

2.7.3 Il budget assunzionale dell'anno 2021

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2020, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2021 che, allo stato, è pari a € 0,00. Dall'anno 2019 viene calcolato un unico budget assunzionale, in quanto da tale annualità la percentuale di di turnover è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

2.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, ind. qualif., ind. nidi)
A	€ 18.519,83
B1	€ 19.646,24
B3	€ 20.757,14
C	€ 22.091,50
C educatore	€ 22.556,26
C agente PL	€ 23.202,34
D	€ 24.039,46
D ufficiale PL	€ 25.150,30
D3	€ 27.825,97
CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2010 x 13 mensilità)
DIR	€ 43.310,90

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria, previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale approvati antecedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale data, si farà riferimento alla unificata categoria D.

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane e Organizzazione);
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Risorse Umane e Organizzazione, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2019-2021 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

Per l'assunzione dall'esterno di figure inquadrare in profili professionali per i quali risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite alla stessa modalità di assunzione, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima (dalla meno recente alla più recente).

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2018-2020

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021.

3.1.1 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2019 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET 2019
C	2	Istruttore tecnico	Pieno	Eventuale conversione in ruolo di CFL	€ 44.183,00
C	1	Istruttore tecnico (con destinazione a servizi assegnatari la manutenzione ordinaria, straordinaria e OOPP)	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 22.091,50
D	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 24.039,46
D	1	Istruttore direttivo tecnico (con destinazione a servizi assegnatari la manutenzione ordinaria, straordinaria e OOPP)	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 24.039,46
D	1	Istruttore direttivo di polizia locale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 25.150,30
TOTALE DIPENDENTI					€ 139.503,72

3.1.2 – ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET 2020
D	1	Istruttore direttivo biblioteca	Pieno	Eventuale conversione in ruolo di CFL	€ 24.039,46
D	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	Pieno	Eventuale conversione in ruolo di CFL	€ 24.039,46
DIR	1	Dirigente	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 43.310,90

TOTALE DIPENDENTI	€ 48.078,92
TOTALE DIRIGENTI	€ 43.310,90

3.1.3 - ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato:

3.1.4 Le sostituzioni del triennio 2019-2021 per turn-over di personale cessato dal servizio a seguito di cessione contratto di lavoro ex art. 30 D. Lgs n. 165/2001

Per il triennio 2018-2020 è autorizzata la sostituzione, a mezzo del medesimo istituto, e previa valutazione del Segretario Generale e dei dirigenti competenti, del personale che cesserà dal servizio, a seguito di cessione di contratti di lavoro ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inquadrato nei seguenti professionali:

- Esecutore/collaboratore amministrativo contabile – cat. B3
- Agente di Polizia Locale – cat C
- Istruttore tecnico – cat C
- Istruttore amministrativo contabile – cat C
- Istruttore direttivo tecnico – cat D
- Istruttore direttivo di polizia locale – cat D
- Istruttore amministrativo contabile – cat. D
- Assistente Sociale – cat D

3.2 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021 con il budget assunzionale.

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Cologno Monzese (cfr. precedente punto 2.7), come si evince dai seguenti prospetti distinti per personale dipendente e dirigente.

PERSONALE NON DIRIGENTE			
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1	BUDGET RESIDUO
2019	€ 228.950,42	€ 139.503,72	€ 89.446,70
2020	€ 89.446,70	€ 48.078,92	€ 41.367,78
2021	€ 41.367,78	€ 0,00	€ 41.367,78

PERSONALE DIRIGENTE			
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1	BUDGET RESIDUO
2019	€ 43.310,90	€ 0,00	€ 43.310,90
2020	€ 43.310,90	€ 43.310,90	€ 0,00
2021	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

3.3 Le assunzioni del triennio 2019-2021 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2019 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette sarà verificata, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

3.4 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2019-2021.

Nel triennio 2019-2021, è previsto il mantenimento dei contratti già in essere nel 2018 e precisamente:

CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	TIPOLOGIA CONTRATTO	QUOTA UTILIZZO SPESA 2019 LAVORO FLESSIBILE	QUOTA UTILIZZO SPESA 2020 LAVORO FLESSIBILE	QUOTA UTILIZZO SPESA 2021 LAVORO FLESSIBILE
D	n.1 istruttore direttivo amministrativo	Pieno	art. 90 TUEL	€ 24.039,46	€ 24.039,46	€ 24.039,46
D	n.1 istruttore direttivo ammin./contabile	Pieno	CFL – 24 mesi	€ 24.039,46	€ 10.000,00	-
D	n.1 istruttore direttivo biblioteca	Pieno	CFL – 24 mesi	€ 24.039,46	€ 10.000,00	-
C	n.2 istruttore tecnico	Pieno	CFL – 12 mesi	€ 22.091,50	-	-
TOTALE				€ 94.209,88	€ 44.039,46	€ 24.039,46

Si precisa che l'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e con Contratto di Formazione Lavoro di durata superiore a 12 mesi, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per il triennio 2019-2021 si prevede infine, di procedere alle seguenti assunzioni di personale flessibile, non rientranti nel limite ex art. 9, comma 28, DL78/2010, per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica, in particolare nel campo della sicurezza.

3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell'allegato 1 sub_c) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2019	2020	2021
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 94.209,88	€ 44.039,46	€ 24.039,46
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 108.555,94	€ 108.555,94	€ 108.555,94

3.5 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2019-2021.

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2019-2021:

	2019	2020	2021
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	€ 7.708.656,18	€ 7.733.156,18	€ 7.728.156,18
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 8.199.700,67		

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2019-2020-2021 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.