

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

ANNI 2019-2021

Sommario

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)	2
NUOVA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	2
Le Linee guida per l'adozione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP)	2
Il superamento della dotazione organica	3
Sanzioni	3
SITUAZIONE DEL COMUNE DI CINISELLO BALSAMO IN MATERIA DI FABBISOGNO	4
Rispetto dei vincoli di legge in materia di fabbisogno e reclutamento	4
Rispetto dei vincoli di spesa specifici per il fabbisogno	7
Necessità di potenziamento/riduzione organici in relazione agli obiettivi di mandato e di performance	8
Proposta di determinazione di fabbisogno 2019-2021	10
Verifica della compatibilità finanziaria delle modifiche al fabbisogno	11
Compatibilità con le previsioni di bilancio	13
PIANO DI RECLUTAMENTO 2019 – 2021	15
Capacità assunzionale	15
La questione dei "resti" assunzionali	15
La situazione della capacità assunzionale nel nostro Ente - personale non dirigente	16
La situazione della capacità assunzionale nel nostro Ente - personale dirigente	17
MODALITA' DI COPERTURA DEI POSTI INDIVIDUATI PERIODO 2019-2021	20
Modalità di reclutamento previste dalle norme vigenti.	20
Copertura di posti tramite trasformazione di profilo professionale di personale di pari categoria	20
Copertura di posti tramite procedure selettive pubbliche e riservate	20
Concorsi pubblici interamente riservati al personale dipendente	21
Riserva ai lavoratori delle categorie protette	23
Riserva a favore di militari volontari	23
Riepilogo delle assunzioni e modalità di reclutamento 2019-2021, personale non dirigente	25
Piano di reclutamento del Personale dirigente 2019-2021	29
Compatibilità finanziaria piano di reclutamento 2019-2021	30
Personale a tempo determinato	30

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)

NUOVA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le Linee guida per l'adozione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP)

Sono state pubblicate, in data 8 maggio 2018, linee guida del Ministro per la Funzione Pubblica in materia di fabbisogni di personale, direttiva volta ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

(Per una illustrazione delle direttive, si veda la relazione allegata agli atti del presente procedimento).

Le linee guida emesse circa l'individuazione del personale, sono accompagnate dalla direttiva 24 aprile 2018, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 13/6/2018, relativa allo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli, anch'essa adottata a seguito delle novità previste dal D.lgs 75/2017. Il nostro regolamento per l'accesso, approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 23 novembre 2017 è allineato con le indicazioni delle linee guida in materia. Nell'elaborazione dei bandi di concorso e nell'espletamento delle prove, si farà in ogni caso riferimento alle novità di cui sopra.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Per i comuni si tratta di atto rientrante nelle **competenze della Giunta Comunale**, ai sensi degli artt. 88 e 89 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 TUEL.

Secondo le indicazioni della FP, le amministrazioni dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento. In ogni caso il PTFP è parte integrante del Documento Unico di Programmazione, la cui nota di aggiornamento deve essere adottata entro il 30 novembre di ciascun anno.

Si ricorda che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti *"propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*, in coerenza con le necessità collegate alla realizzazione del piano di mandato, nonché con le linee di indirizzo della Funzione Pubblica.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, su base triennale, e deve essere adottato annualmente. Ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo.

Il piano, come già la precedente determinazione del fabbisogno del personale in base alla previgente normativa, è sottoposto ai **controlli di compatibilità finanziaria, a cura del Collegio dei Revisori dei conti**.

Si ritiene opportuno dare **preventiva informazione sindacale** rispetto ai contenuti del PTFP, in quanto il CCNL 21.5.2018 del nostro comparto inserisce tra le materie oggetto di confronto, ex art. 5, comma 3, lettera c), *"l'individuazione dei profili professionali"*, e l'art. 6, comma 5, prevede esplicitamente che sia oggetto di informazione all'organismo paritetico per l'innovazione (organismo introdotto dal nuovo CCNL), *"gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale"*.

Infine, si richiama l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". **Le linee guida evidenziano che il PTFP sia oggetto di pubblicazione** in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione.

Il superamento della dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce novità volte a superare il tradizionale concetto di dotazione organica.

Il PTFP, di fatto, individua la "dotazione" **di spesa potenziale massima** che, per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, resta la **media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013**.

Nel rispetto di questo limite di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale. Le amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La programmazione, ex articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Sanzioni

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale.

Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001. In sede di prima applicazione il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, in base a quanto disposto dall'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75 del 2017, decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle presenti linee di indirizzo. Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati.

Il nostro ente ha adottato la deliberazione di determinazione del fabbisogno triennale 2018-2020 con atto DGC n. 275 del 30 novembre 2017, come modificato da successiva deliberazione n. 34 del 8/3/2018 e n. 198 del 10 settembre 2018.

E' quindi possibile procedere con le assunzioni autorizzate per il 2018, in base agli atti adottati prima della pubblicazione delle linee guida. Per il 2019 bisogna invece aggiornare gli atti di programmazione del personale.

Le linee di indirizzo sono entrate in vigore il 27 settembre 2018.

Tuttavia, si evidenzia come le linee guida siano degli indirizzi a cui gli enti locali, nella loro autonomia, possano scegliere di aderire con le modalità ritenute più consone alle proprie caratteristiche organizzative.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI CINISELLO BALSAMO IN MATERIA DI FABBISOGNO

Rispetto dei vincoli di legge in materia di fabbisogno e reclutamento

Per quanto riguarda il rispetto dei vincoli di legge che insistono in via generale sulla capacità di determinazione del fabbisogno di personale e delle possibilità di reclutamento, si riporta la seguente situazione:

Adempimento	Sanzione	Riferimenti	Situazione Comune di Cinisello Balsamo
a) Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (1)	art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001). - art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.	E' stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 275 del 30/11/2017, come modificato da DGC n. 34 dell'8/3/2018. Ne ha preso atto il DUP2018-2012 approvato con deliberazione di CC n. 69 del 20/12/2017.
(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, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"	(art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001). - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.	Effettuata come da certificazioni prot. n. 67653/2018 del 14/09/2018 e n. 73468/2018 del 4/10/2018
(c) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. ----- Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. 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).	Vincolo rispettato, come da certificazione inviata al MEF del 28/3/2018, registrata al protocollo interno col numero 29030/2018
(d) 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 (dal 2018)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.	Vincolo rispettato per il 2017, come da certificazione inviata al MEF del 28/3/2018, registrata al protocollo interno col numero 29030/2018 La situazione 2018 sarà certificata nel 2019

e) Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (a partire dall'anno 2018).	art. 1. c. 475, legge n. 232/2016 - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.	Vincolo rispettato per il 2017, come da certificazione inviata al MEF del 28/3/2018, registrata al protocollo interno col numero 29030/2018 La situazione 2018 sarà certificata nel 2019
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	Piano di Azioni Positive 2018-2020 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 280 del 6 dicembre 2017.
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" (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	Il PEG/Piano della Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 11/1/2018. Il PEG 2019-2021 sarà approvato dopo l'approvazione del Bilancio 2019-2021
h1) 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	Il rispetto di tale obbligo è verificato in sede di approvazione del fabbisogno triennale ex deliberazione di Giunta Comunale n. 275 del 30 novembre 2017 ed è ugualmente certificato in sede di adozione del Bilancio Preventivo 2018-2020, come da deliberazione di Consiglio Comunale n. 70 del 20 dicembre 2017. La certificazione del rispetto del vincolo per il triennio 2019-2021 avviene in occasione dell'analisi del Bilancio relativo.
- h2) Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni)		Art. 1, comma 562, L. 296/2006 Art. 1, comma 762, L. 208/2015	Non pertinente per il nostro ente

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	<p>Il Bilancio di previsione 2017-2019 è stato approvato con DCC n. 20 del 23 marzo 2017</p> <p>Invio alla Banca Dati delle Amministrazioni pubbliche prot. 34628 DEL 04 MAGGIO 2017;</p> <p>Il conto consuntivo 2017 è stato approvato con DCC n. 27 del 27/4/2018</p> <p>Invio alla Banca Dati delle Amministrazioni pubbliche prot. n. 35475 del 07 maggio 2018 - Schemi di Bilancio; n. 35479 del 07 maggio 2018 - Indicatori di Bilancio; n. 35484 del 07 maggio 2018 - Dati Analitici</p> <p>Il Bilancio di Previsione 2018 – 2020 è stato approvato con DCC n. 70 del 20/12/2017.</p> <p>Invio alla Banca Dati delle Amministrazioni pubbliche prot. n. 4334 del 11/01/2018.</p>
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 qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 DPCM n. 21/2017	Non ricorre la circostanza
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	Non ricorre la circostanza
n) L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in 10 conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002.		Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.	
o) 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. 267/2000.	Non ricorre la circostanza
Obbligo di non superare il rapporto tra spese di personale e spesa corrente superiore al 50%	Non più applicabile	art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008 e successive modificazioni disposizione abrogata dal successivo DI 90/2014	

- 1) Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette.

Rispetto dei vincoli di spesa specifici per il fabbisogno

La Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, con la deliberazione n. 111/2018/PAR ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP). Nello specifico è stato chiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione "spesa potenziale massima" della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio scorso.

La Corte **conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il "tetto" dell'anno 2008.**

In sostanza, **la situazione della spesa teorica dello scorso fabbisogno deliberato** è, sì, punto di riferimento, **ma non costituisce un limite di spesa** normativamente definito.

Come si diceva, il nostro ente ha adottato la deliberazione di determinazione del fabbisogno triennale 2018-2020 con atto DGC n. 275 del 30 novembre 2017, come modificato da successiva deliberazione n. 64 del 8/3/2018 e n. 198 del 10/9/2018, ed i relativi piani di reclutamento con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 29/3/2018, integrata da successivo atto DGC n. 115 del 19/4/2018 e DGC 198 del 10/9/2018.

Per quanto riguarda il rispetto dei vincoli finanziari e di legge relativi alla compatibilità del nuovo fabbisogno con quanto approvato a novembre 2017, e il relativo aggiornamento a settembre 2018, si attesta che la spesa derivante dal fabbisogno, come anche evidenziato nella tabella riassuntiva precedente, è stata positivamente certificata quale rispondente al vincolo di legge di spesa ex art. art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014.

Per il nostro Ente il valore di riferimento, al netto delle voci di spesa che devono essere scorporate dal calcolo, in applicazione delle indicazioni e richieste del Collegio dei Revisori dei Conti elaborate in occasione dell'incontro dell'organismo di controllo in data 5 maggio 2016, la situazione è la seguente:

	Media 2011/2013
Spese macroaggregato 101	19.578.603,54
Spese macroaggregato 103 compreso incentivi ATM	534.672,96
Irap macroaggregato 102	1.073.823,53
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo (art 100)	
Totale spese di personale (A)	21.187.100,03
(-) Componenti escluse (B)	1.337.440,53
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	19.849.659,50
(*) nelle componenti escluse sono state tolte gli oneri derivanti da aumenti contrattuali pregressi come richiesto dai revisori in data 20/04/2016	

Per quanto riguarda **le sole voci stipendiali**, la situazione approvata con il Bilancio 2018-2020, precedente all'applicazione del CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018, era la seguente (si evidenziano le cifre indicate nelle citate deliberazioni, aggiornate a seguito del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali):

	Previsione di spesa Fabbisogno 2018-2020 (importi indicati in deliberazione)	Importi aggiornati dopo il CCNL 21.5.2019
Categoria B	1.049.519,61	1.096.219,76
Categoria B3	1.337.395,76	1.393.021,66
Categoria C	4.716.639,69	4.926.916,25
Categoria D	2.280.751,33	2.382.376,94
Categoria D3(*)	863.910,55	895.995,74
Dirigenti	433.109,00	433.109,00
totale	10.681.325,94	11.127.639,34

(*) per praticità di confronto in questa sede si mantiene la divisione tra categoria D e D3. In realtà si tratta di un'unica categoria formatasi a seguito dell'accorpamento definitivo disposto dal citato CCNL.

La cifra sopra indicata, corrisponde alla nostra "spesa massima potenziale".

Necessità di potenziamento/riduzione organici in relazione agli obiettivi di mandato e di performance

L'Amministrazione comunale ha approvato, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 20/09/2018, le linee programmatiche relative agli obiettivi, alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2018-2023.

Sulla base degli obiettivi indicati nel documento, a seguito di specifici incontri con amministratori e responsabili dei diversi settori, si è fatta una analisi delle principali necessità di potenziamento o modifica del fabbisogno di personale.

Si riassumono di seguito le principali necessità rilevate.

1. L'Amministrazione ha indicato, nelle proprie linee di mandato, la necessità di arrivare a: *"Combattere il senso di insicurezza percepito dai cittadini attraverso azioni di contrasto al crimine ed attività di prevenzione ed educazione"* nonché *"Ampliare l'organico del Corpo di Polizia Locale, dotare gli agenti di strumenti idonei e assicurare loro la formazione continua"*.

Una delle modalità individuate per garantire il risultato cercato, è l'attivazione del presidio del territorio comunale da parte del Corpo di Polizia Locale sulle ventiquattro ore. Tale modalità richiede il necessario rafforzamento degli organici in misura sufficiente da consentire di effettuare quattro turni (notturno compreso) di presenza in servizio.

A tale scopo è stato presentato un progetto di riorganizzazione e potenziamento del Corpo che vede le seguenti modifiche che, a regime comporteranno:

- a. incremento annuo di 20 unità di Agenti di Polizia Locale di categoria C, con aumento graduale da distribuirsi nell'arco dei prossimi 4 anni. Per quanto riguarda l'attuale piano di fabbisogno, considerato il periodo del triennio 2019-2021, i posti di **Agenti di Polizia Locale di categoria C che vengono implementati sono 10;**
- b. aumento di n. 2 figure di ufficiale di polizia locale di categoria D.
- c. potenziamento delle figure amministrative assegnate alla Polizia Locale (n. 3 dipendenti di categoria B3 e C) per lo svolgimento di compiti oggi garantiti anche da personale in divisa – si veda punto 4).

2. Altro obiettivo delle linee guida è: *"Favorire la semplificazione amministrativa e l'accessibilità alle informazioni. Ridurre i tempi della burocrazia attraverso l'informatizzazione e la valorizzazione delle competenze. Incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita politico amministrativa"*.

A tale scopo si ritiene indispensabile fornire adeguato potenziamento dei servizi di informazione all'utenza e prima accoglienza:

- a. Si ritiene strategico procedere all'apertura di un punto informazioni dedicato (URP), scorporato dalle funzioni oggi assegnate allo sportello polifunzionale, anche al fine di rendere più snello e rapido l'accesso dei cittadini con le prime informazioni relative ai servizi e alle attività del Comune. Si prevede la necessità di dedicare a tale ufficio personale di categoria B3 e/o C nel numero di 3 persone;
- b. Si è rilevata l'esigenza di potenziare il personale dei servizi di prima accoglienza nelle varie strutture e sedi dell'Ente anche per garantire il turn over, modificando il fabbisogno del profilo di Esecutore dei servizi generali, categoria B, come segue:
 - Aumento di n. 2 posti a tempo pieno,
 - Riduzione di n. 1 posto a tempo parziale, in quanto la prestazione part time non è compatibile con le esigenze dell'organizzazione.

3. Le linee guida prevedono inoltre, in materia di Infanzia e asili nido di: *"...potenziare ed incrementare i servizi alla prima infanzia, anche in collaborazione con il privato e in attuazione delle politiche regionali di settore."*

Per garantire elasticità nella gestione e maggior facilità di implementazione dei servizi, la scelta che si è fatta è quella di conferire uno degli asili nido, oggi gestiti direttamente dal Comune, alla Azienda Speciale Consortile "Insieme per il Sociale" (IPIS), azienda partecipata dal nostro Ente e dai comuni di Cusano Milanino, Bresso e Cormano, mantenendo in ogni caso una gestione pubblica del servizio.

Conseguentemente, si procede con la riduzione dei seguenti posti d'organico:

- a. n. 11 posti (10 a tempo pieno e 1 a part time) di Istruttore socioculturale educativo (Asili nido), cat. C;
- b. n. 4 posti di Ausiliario Asili Nido, categoria B;

Quattro (4) degli undici posti di istruttore socioculturale educativo sopra indicati, sono oggi vacanti. Le restanti sette educatrici, scelte tra il personale con le maggiori limitazioni documentate dal medico del lavoro, avranno accesso ad un **percorso di riqualificazione professionale** ed andranno a coprire altrettanti posti vacanti di pari categoria, nei profili di Istruttore dei servizi amministrativi o Istruttore socioculturale – nella misura della disponibilità dei posti.

Situazione analoga si verifica per i posti di Ausiliario asili nido. Un posto è oggi già vacante. Tre delle restanti lavoratrici, scelte tra il personale con le maggiori limitazioni documentate dal medico del lavoro, avranno accesso ad un **percorso di riqualificazione professionale** ed andranno a coprire altrettanti posti vacanti di Esecutore dei servizi generali, di pari categoria.

4. Tra gli obiettivi delle linee programmatiche c'è il sostegno alla semplificazione, trasparenza e partecipazione, ed in particolare: *"Ridurre i tempi della burocrazia attraverso l'informatizzazione e la valorizzazione delle competenze."*

Tale obiettivo non è tuttavia realizzabile senza un adeguato supporto amministrativo agli uffici, i quali hanno visto un progressivo impoverimento di competenze amministrative, acceleratosi negli ultimi anni per la mancata sostituzione del personale cessato a causa del perdurare, dal 2010 al 2017, di fortissime limitazioni al turn over.

Per questo motivo si prevede di aumentare alcune figure di tipo amministrativo di livello intermedio, ambito professionale fortemente sottodimensionato, con conseguenti criticità operative a carico di molti uffici e servizi dell'Ente, compresa l'esigenza di potenziamento della Polizia Locale, precedentemente segnalata.

In particolare, si prevede un aumento di:

- a. n. 2 Collaboratori amministrativi, categoria B3;
- b. n. 3 Istruttori dei servizi amministrativi, categoria C.

5. Si propone inoltre la riduzione di n. 1 figura di Istruttore direttivo socioculturale categoria D, oggi vacante, preso atto che il presidio fornito dal restante personale di categoria D e D3 in merito all'organizzazione e programmazione delle attività culturali è ritenuto sufficiente.
6. Il recente CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali ha unificato le categorie D e D3, precedentemente considerate come due categorie diverse. Non sarà più possibile in futuro avere accesso dall'esterno di posizione economica D3, ma solo D1. I profili professionali oggi appartenenti alla categoria D3 devono essere messi ad esaurimento, fatto salvo che i dipendenti inquadrati negli stessi possono conservare il proprio profilo alla cessazione.

In via generale, al venir meno del posto dell'Ex categoria D3, si può procedere alla creazione di nuovo posto di categoria D (es: Istruttore direttivo dei servizi amministrativi, al posto di Funzionario dei servizi amministrativi, o Istruttore direttivo tecnico al posto di Funzionario tecnico). Tale possibilità va comunque preliminarmente verificata con le necessità del mandato amministrativo.

Rimane esclusa da qualsiasi automatismo la figura di Commissario Capo di Polizia Locale, precedentemente inserito in categoria D3, che – in considerazione delle diverse funzioni attribuite dalla norma regionale e dai regolamenti di Polizia Locale - viene mantenuta fino a diversa organizzazione del Corpo di Polizia Locale.

Allo scopo si ritiene opportuno andare progressivamente, in occasione delle cessazioni dal servizio, alla cancellazione dei posti che si rendono vacanti. Considerate le cessazioni avvenute e formalizzate si propone di:

- ridurre n. 2 posti di Funzionario dei servizi amministrativi, ex categoria D3
- istituire n. 2 nuovi posti di Istruttore direttivo dei servizi amministrativi, categoria D.

7. In attesa di ulteriori approfondimenti organizzativi in coerenza con il recente piano di mandato, che si rinviando al prossimo aggiornamento del PTFP, tenuto anche conto delle cessazioni dal servizio previste nel periodo di riferimento o dei posti già vacanti, nonché delle considerazioni di cui ai punti precedenti, si propone di ridurre, fino a nuova determinazione, i seguenti posti di profilo:
 - n. 1 Collaboratore professionale tecnico, categoria B3;
 - n. 1 Istruttore tecnico, categoria C;
 - n. 1 Istruttore socioculturale educativo, categoria C;
 - n. 1 Istruttore socioculturale di biblioteca, categoria C;
 - n. 1 Funzionario dei servizi amministrativi, categoria D3, a tempo parziale;

Per quanto riguarda le altre esigenze di fabbisogno già individuate da precedenti atti e qui non richiamate, esse si intendono confermate.

Proposta di determinazione di fabbisogno 2019-2021

Sulla base delle modifiche sopra indicate si riassumono le quantità di fabbisogno per ciascun profilo professionale. Per facilità di confronto si riportano inizialmente le previsioni definite dalla citata deliberazione n. 198/2018.

In questa sede vengono evidenziati alcuni posti a part time, che derivano dalla presenza di dipendenti assunti a tempo parziale o che corrispondono a modulazioni organizzative che prevedono lavoratori a part time in determinati profili.

Categoria	Profilo professionale	fabbisogno 2018 - ex DGC n. 198 del 10-09-2018	RIDUZIONI	AUMENTI	TOTALE FABBISOGNO 2019-2021	
B	Esecutore servizi generali	26		2	28	
	Esecutore servizi generali PT	2	-1		1	
	Esecutore tecnico	4			4	
	Esecutore tecnico necroforo	12			12	
	Ausiliario asili nido	11	-4		7	
	Ausiliario asili nido pt	1			1	
B Totale		56	-5	2	53	
B3	Collaboratore amministrativo	48		2	50	
	Collaboratore amministrativo PT	2			2	
	Collaboratore tecnico di biblioteca	3			3	
	Collaboratore tecnico professionale	14	-1		13	
B3 Totale		67	-1	2	68	
C	Addetto di comunicazione	2			2	
	Agente di Polizia Locale	50		10	60	
	Istruttore informatico	7			7	
	Istruttore informatico Pt	1			1	
	Istruttore multimediale	1			1	
	Istruttore servizi amministrativi	79		3	82	
	Istruttore servizi amministrativi pt	4			4	
	Istruttore socioculturale di biblioteca	3	-1		2	
	Istruttore socioculturale educativo	9	-1		8	
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	40	-10		30	
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido) - PT	5	-1		4	
	Istruttore tecnico	20	-1		19	
C Totale		221	-14	13	220	
D	Assistente sociale	17			17	
	Coordinatore asili nido	1			1	
	Esperto di comunicazione	1			1	
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	8		2	10	
	Istruttore direttivo informatico	7			7	
	Istruttore direttivo multimediale	1			1	
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	32		2	34	
	Istruttore direttivo servizi amministrativi PT	0			0	
	Istruttore direttivo socioculturale	11	-1		10	
	Istruttore direttivo tecnico	20			20	
	Istruttore direttivo tecnico PT	0			0	
	Esperto Ufficio Stampa	1			1	
	D Totale		99	-1	4	102
	D3	Capo Ufficio Stampa	1			1
Commissario Capo di Polizia Locale		3			3	
Funzionario informatico		1			1	
Funzionario servizi amministrativi		19	-2		17	
Funzionario servizi amministrativi PT		1	-1		0	
Funzionario socioculturale		1			1	
Funzionario tecnico		6			6	
Pedagogista	1			1		
D3 Totale		33	-3	0	30	
DIR.	Dirigente	10			10	
DIR. Totale		10	0	0	10	
Totale complessivo		486	-24	21	483	

Verifica della compatibilità finanziaria delle modifiche al fabbisogno

Applicate le modifiche sopra indicate, si verificano la seguente situazione e la relativa conseguenza in termini di previsione di spesa.

Gli importi indicati sono relativi alle **sole voci stipendiali**, non si evidenzia in questa sede, per semplicità di confronto, la spesa per oneri, Irap, e altre componenti variabili, che rientrano comunque nella spesa di personale.

Il nostro riferimento è, come detto più in alto, la cifra deliberata del fabbisogno 2018-2020, certificata dai Revisori e rientrante nel vincolo della media della spesa effettiva di personale del triennio 2011-2013.

Categoria	Profilo professionale	TOTALE FABBISOGNO 2019-2021	stipendi
B	Esecutore servizi generali	28	562.049,60
	Esecutore servizi generali PT	1	11.151,78
	Esecutore tecnico	4	80.292,80
	Esecutore tecnico necroforo	12	240.878,40
	Ausiliario asili nido	7	140.512,40
	Ausiliario asili nido pt	1	10.037,10
B Totale		53	1.044.922,08
B3	Collaboratore amministrativo	50	1.056.208,50
	Collaboratore amministrativo PT	2	26.992,00
	Collaboratore tecnico di biblioteca	3	63.372,51
	Collaboratore tecnico professionale	13	274.614,21
B3 Totale		68	1.421.187,22
C	Addetto di comunicazione	2	45.178,04
	Agente di Polizia Locale	60	1.355.341,20
	Istruttore informatico	7	158.123,14
	Istruttore informatico Pt	1	12.549,46
	Istruttore multimediale	1	22.589,02
	Istruttore servizi amministrativi	82	1.852.299,64
	Istruttore servizi amministrativi pt	4	65.884,64
	Istruttore socioculturale di biblioteca	2	45.178,04
	Istruttore socioculturale educativo	8	180.712,16
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	30	677.670,60
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido) - PT	4	67.767,06
	Istruttore tecnico	19	421.661,71
C Totale		220	4.904.954,70
D/D3	Assistente sociale	17	418.248,62
	Coordinatore asili nido	1	24.602,86
	Esperto di comunicazione	1	24.602,86
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	10	246.028,60
	Istruttore direttivo informatico	7	172.220,02
	Istruttore direttivo multimediale	1	24.602,86
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	34	836.497,24
	Istruttore direttivo servizi amministrativi PT	0	-
	Istruttore direttivo socioculturale	10	246.028,60
	Istruttore direttivo tecnico	20	492.057,20
	Istruttore direttivo tecnico PT	0	-
	Esperto Ufficio Stampa	1	24.602,86

- segue

D/D3	Capo Ufficio Stampa	1	28.195,67
	Commissario Capo di Polizia Locale	3	84.587,01
	Funzionario informatico	1	28.195,67
	Funzionario servizi amministrativi	17	444.081,80
	Funzionario servizi amministrativi PT	0	-
	Funzionario socioculturale	1	28.195,67
	Funzionario tecnico	6	169.174,02
	Pedagogista	1	28.195,67
D3 Totale		132	3.320.117,23
DIR.	Dirigente	10	433.109,00
DIR. Totale		10	433.109,00
Totale complessivo		483	11.124.290,23
		Importo precedente fabbisogno deliberato	11.127.639,34
		Differenza con nuovo fabbisogno	3.349,11

Come è evidente dalle cifre sopra riportate, la nuova previsione di fabbisogno è **contenuta nel limite di spesa già definito con il precedente piano di fabbisogno triennale**, approvato con le citate deliberazioni DGC n. 275 del 30 novembre 2017, come modificata da successiva deliberazione n. 64 del 8/3/2018 e n. 198 del 10/9/2018, e DGC 198 del 10/9/2018.

Si precisa che la cifra sopra indicata **comprende anche la spesa per il personale oggi in comando** (n. 2 istruttori direttivi dei servizi amministrativi), al fine di garantire, dal punto di vista della tenuta del bilancio, il rientro servizio presso l'ente.

Compatibilità con le previsioni di bilancio

La previsione del Bilancio, in riferimento alle sole voci stipendiali, è la seguente:

	2019	2020	2021
Previsione Bilancio solo voci stipendiali)	10.703.600,00	10.703.600,00	10.703.600,00
Spesa massima di fabbisogno (solo voci stipendiali)	11.127.639,34	11.127.639,34	11.127.639,34
Differenza	- 424.039,34	- 424.039,34	- 424.039,34

Il delta finanziario tra la previsione di spesa massima teorica del fabbisogno e la previsione del bilancio deriva principalmente da queste fattispecie:

- Oltre ai posti considerati nel fabbisogno riferiti a personale assunto con rapporto di lavoro a part time, per un totale di 13 posti, come evidenziato nella tabella sopra riportata, altri 52 dipendenti hanno un rapporto di lavoro non a tempo pieno, per un totale di **65 lavoratori a part time**. Le previsioni di bilancio tengono conto di questa situazione, poiché non sono in essere procedure di trasformazione dei rapporti di lavoro da part time a tempo pieno.

Questa la situazione ad oggi:

Costo personale a part time	1.162.653,88
Costo dello stesso personale se a tempo pieno	1.424.308,21
Differenza	261.654,33

- b) Le previsioni del Bilancio tengono anche conto la consistenza numerica complessiva del personale in servizio, le cessazioni previste, ad informazioni date, e il possibile sviluppo temporale del piano di reclutamento.

Infatti, il personale che si prevede sarà in servizio il 31 dicembre 2018 ammonterà a 453 unità (30 unità in meno del fabbisogno).

A questi si aggiungono le **cessazioni** previste, e prevedibili a normativa data, nel periodo 2019-2021 (compresi i cambi di profilo) che sono oltre **40**, e che consentiranno di "liberare" risorse vicine al milione di euro, come si verifica nella tabella seguente:

Cat	Profilo professionale	cessazioni 2019	minori spese 2019	cessazioni 2020	minori spese 2020	cessazioni 2021	minori spese 2021
B	Esecutore servizi generali	-1	20.073,20	-3	60.219,60	-1	20.073,20
B	Esecutore tecnico	-1	20.073,20	0	-	0	-
B	Esecutore tecnico necroforo	-1	20.073,20	0	-	0	-
B	Ausiliario asili nido	-4	80.292,80	0	-	0	-
B3	Collaboratore amministrativo	-3	63.372,51	-2	42.248,34	0	-
B3	Collaboratore tecnico professionale	0	-	0	-	-2	42.248,34
C	Agente di Polizia Locale	-2	45.178,04	0	-	0	-
C	Istruttore servizi amministrativi	-2	45.178,04	-3	67.767,06	0	-
C	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	-7	158.123,14	0	-	-1	22.589,02
C	Istruttore tecnico	-1	22.589,02	0	-	0	-
D	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	-1	24.602,86	-1	24.602,86	0	-
D	Istruttore direttivo socioculturale	-1	24.602,86	0	-	0	-
D	Istruttore direttivo tecnico	0	-	-1	24.602,86	0	-
D3	Commissario Capo di Polizia Locale	0	-	-1	28.195,67	0	-
D3	Funzionario informatico	0	-	0	-	-1	28.195,67
D3	Funzionario servizi amministrativi	-1	28.195,67	0	-	0	-
D3	Funzionario servizi amministrativi PT	-1	28.195,67	0	-	0	-
Totale		-26	580.550,21	-11	247.636,39	-5	133.179,43

(n.b. In caso di modifiche al sistema pensionistico si prevede che questa cifra possa aumentare anche sensibilmente).

- c) Tenendo conto di posti attualmente vacanti e sostituzioni di personale collocato a riposo in totale si tratterebbe di reclutare nel triennio un numero elevatissimo di dipendenti (oltre cinquanta). Le diverse procedure di reclutamento non potranno concludersi in tempi così rapidi da richiedere al bilancio di finanziare l'intero fabbisogno nel triennio 2019-2021.

Il Bilancio quindi, correttamente, prevede un bilanciamento tra entrate e uscite di personale che consentirà di reclutare le nuove figure professionali, accompagnando al collocamento a riposo le altre, e monitorando costantemente l'andamento della spesa e le necessità di finanziamento della spesa di personale, senza bloccare somme importanti destinabili ad altre necessità del bilancio.

La previsione di fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021, e le sue implicazioni economiche, art. 19, comma 8, della Legge n.448/2001 sono state oggetto di verifica da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, il quale ha reso il proprio parere favorevole con nota prot. n. 85872 del 14 novembre 2018.

Sulla base degli orientamenti preliminari dell'Amministrazione si è fornita adeguata informazione preventiva ai rappresentanti dei lavoratori e alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 e art. 6, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018, in data 14 novembre 2018, con comunicazione prot. n. 85088/2018 del 14/11/2018.

E' stato effettuato un incontro delle parti in data 3 dicembre, incontro che ha concluso la fase di confronto.

PIANO DI RECLUTAMENTO 2019 – 2021

Prima di entrare nel merito delle assunzioni, si richiama l'elenco dei vincoli che sottendono alla determinazione del fabbisogno: essendo in massima parte gli stessi non si riportano in questa sezione della relazione. Si procede con l'illustrazione di specifiche norme non considerate precedentemente.

Capacità assunzionale

L'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 90/2014, convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014 n. 114, afferma: "La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018".

Nel frattempo però, l'art. 1 comma 228 e seguenti della legge 208/2015 aveva aperto una parentesi per il triennio 2016/2018 introducendo percentuali diverse e più ridotte. Al 31 dicembre 2018 il periodo transitorio si chiuderà e tornerà in vigore l'art. 3 del d.l. 90/2014.

A fine anno termineranno anche le norme speciali per le assunzioni nella polizia locale (che consente già dal 2018 di assumere il 100% delle cessazioni di personale di PL, contro il 90 massimo consentito per le altre tipologie) e per le assunzioni del piano straordinario per il personale educativo e scolastico e quindi dal 2019 la **percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.**

La questione dei "resti" assunzionali

La Deliberazione n. 25/2017 del 14/11/2017 della Corte dei Conti Sezione Autonomie ha chiuso il dibattito su come si calcolano i resti della capacità assunzionale degli enti locali, che negli ultimi mesi avevano visto interpretazioni diverse.

La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

- a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale **ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione**. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini".

In virtù dei principi sopra indicati si riportano i resti assunzionali non utilizzati nel 2018 (che comprendono anche i resti non utilizzati nel 2016 e 2017), e calcolati con le percentuali vigenti negli anni di riferimento, nel budget della capacità assunzionale 2019.

La situazione della capacità assunzionale nel nostro Ente - personale non dirigente

Dalla realizzazione del piano di reclutamento 2018, (di cui alle deliberazioni di Giunta Comunale n. 91 del 29 marzo 2018, n. 115 del 19 aprile 2018, e n. 198 del 10 settembre 2018), rimangono inutilizzate diverse risorse, sia perché alcune assunzioni autorizzate per concorso sono state effettuate per mobilità ex art. 30 del D.lgs 165/2001 attivate prima dell'espletamento delle procedure concorsuali e positivamente conclusesi, sia per il protrarsi di altre selezioni di mobilità, andate poi deserte.

Questo l'elenco delle assunzioni effettuate, o in via di perfezionamento, a carico dei budget assunzionali (non si riportano le assunzioni fatte tramite mobilità tra enti ex art. 30 D.lgs 165/2001):

Deliberazioni n. 91/2018, n. 115/2018 e n. 198/2018

ASSUNZIONI DI POLIZIA LOCALE A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018	Capacità assunzionale PL (cifra comprensiva di oneri e IRAP) 89.041,56	
	impatto effettivo sulla capacità assunzionale	disponibilità residua a seguito di ciascuna assunzione
N. 1 Agente di Polizia Locale - Cat. C	30.608,12	58.433,44
N. 1 Agente di Polizia Locale - Cat. C	30.608,12	27.825,32
N. 1 Agente di Polizia Locale - Cat. C	30.608,12	-2.782,80
N. 1 Agente di Polizia Locale - Cat. C	30.608,12	-33.390,92
N. 1 Agente di Polizia Locale - Cat. C	30.608,12	-63.999,04
TOTALE ASSUNZIONI	153.040,60	-63.999,04

ASSUNZIONI EFFETTUATE A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018	già dedotto il saldo negativo della polizia locale	494.513,46
Profilo professionale	impatto effettivo sulla capacità assunzionale (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	disponibilità residua a seguito di ciascuna assunzione
Assistente Sociale – cat D	33.336,88	461.176,58
Esecutore tecnico necroforo – cat B	27.199,19	433.977,39
Esecutore tecnico necroforo – cat B	27.199,19	406.778,20
Esecutore tecnico necroforo – cat B	27.199,19	379.579,01
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE	169.332,83	379.579,01
		RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALE

(n.b. Nel 2018 si procede anche all'assunzione di n. 1 collaboratore amministrativo con procedura interamente riservata agli appartenenti alle categorie protette ex art. 18 Legge 69/99. Poiché trattasi di assunzione obbligatoria, questa non incide sulla capacità assunzionale).

Nel 2018 si sono verificate cessazioni dal servizio per collocamento a riposo e dimissioni volontarie per un totale di Euro 774.965,23, come dettagliato nella tabella allegata.

Il Budget assunzionale 2019 sarà quindi il seguente:

CESSATI – 2018 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	774.965,23
quota disponibile per assunzioni 2019, personale non dirigente = 100%	774.965,23
resti anno precedente (capacità assunzionale 2017, derivante da cessazioni 2016, non utilizzata)	379.579,01
TOTALE DISPONIBILITÀ 2019	1.154.544,24

Per quanto riguarda la capacità assunzionale degli anni 2020 e 2021, la cifra relativa alle cessazioni 2019-2020 è ancora presunta. Non tutti i possibili collocamenti a riposo sono stati formalizzati.

Si fa quindi una stima che ricalca la previsione di fabbisogno, considerate le presunte cessazioni.

CESSATI totale – 2019 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	490.959,34
quota disponibile per assunzioni 2020 = 100%	490.959,34

CESSATI non PL – 2020 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	297.342,19
quota disponibile per assunzioni 2021 = 100%	297.342,19

A queste cifre andrà aggiunta, se del caso, la capacità assunzionale residua dall'eventuale mancato completamento del piano di reclutamento dell'anno precedente.

La situazione della capacità assunzionale nel nostro Ente - personale dirigente

Anche per il personale dirigente la capacità assunzionale corrisponde al 100% delle cessazioni ed è possibile riportare resti non utilizzati nel triennio successivo.

Quindi, ad esempio le cessazioni avvenute nel 2016 e non sostituite possono essere considerate fino al 2019 compreso, quelle del 2017 fino al 2020, ecc. Per i dirigenti, a differenza che per il personale dipendente, la possibilità di sostituzione – anche nel 2017 – corrispondeva all’intera cifra disponibile a seguito della cessazione.

Nel nostro Ente si sono prodotte

- 2 cessazioni di dirigenti nel 2016, di cui una sostituita per mobilità, e quindi non rilevante ai fini della capacità assunzionale;
- 1 cessazione nel 2017, con sostituzione con incarico a tempo determinato ex art. 110 del D.lgs 267/2000, anch’esso non rilevante ai fini della capacità assunzionale di ruolo (è invece da considerarsi nei limiti del lavoro flessibile).
- 1 cessazione nel 2018, non sostituita.

Riepilogando la capacità assunzionale per il personale dirigente è la seguente:

IMPORTO DA CESSAZIONI DIRIGENTI – 2016 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	117.372,54	
quota disponibile per assunzioni dirigenti = 100%	117.372,54	
totale disponibilità 2017	117.372,54	Capacità assunzionale non utilizzata

IMPORTO DA CESSAZIONI DIRIGENTI – 2017 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	58.686,27	
quota disponibile per assunzioni dirigenti = 100%	58.686,27	
resti anni precedenti (cessazioni 2016)	117.372,54	
totale disponibilità 2018	176.058,81	Capacità assunzionale non utilizzata

CESSATI DIRIGENTI – 2018 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	58.686,27	
quota disponibile per assunzioni dirigenti = 100%	58.686,27	
resti anni precedenti (cessazioni 2016-2017)	176.058,81	
totale disponibilità 2019	234.745,08	

CESSATI DIRIGENTI – 2019 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)		
quota disponibile per assunzioni dirigenti = 100%		
resti anni precedenti (cessazioni 2017-2018)	117.372,54	
totale disponibilità 2020	117.745,08	(non più applicabili i resti da cessazioni 2016)

Al momento non sono previste ulteriori cessazioni di dirigenti nel periodo 2020-2021.

L’effettiva capacità assunzionale per gli anni 2020-2021 andrà verificata successivamente sulla base dell’utilizzo della stessa.

Necessità di reclutamento aggiornate a fronte della nuova determinazione del fabbisogno triennale di personale 2019-2021

Partendo dalla proposta di fabbisogno, ed ipotizzate tutte le cessazioni già evidenziate nei paragrafi precedenti, si riepilogano i posti da coprire in via prioritaria nell’arco del triennio 2019-2021, posti che non saturano il fabbisogno triennale, il cui completamento – anche in funzione di un’annunciata modifica al sistema previdenziale, si ritiene debba essere valutato in sede di aggiornamento del prossimo PTFP:

Cat.	Profilo professionale	posti da coprire 2019	posti da coprire 2020	posti solo 2019-2020	posti da coprire 2021	totale posti da coprire
B	Esecutore servizi generali	4	2	6	1	7
	Esecutore servizi generali PT	0	0	0	0	0
	Esecutore tecnico	0	0	0	0	0
	Esecutore tecnico necroforo	1	0	1	0	1
	Ausiliario asili nido	0	0	0	0	0
	Ausiliario asili nido pt	0	0	0	0	0
B Tot		5	2	7	1	8
B3	Collaboratore amministrativo	7	2	9	0	9
	Collaboratore amministrativo PT	0	0	0	0	0
	Collaboratore tecnico di biblioteca	0	0	0	0	0
	Collaboratore tecnico professionale	0	0	0	0	0
B3 Tot		7	2	9	0	9
C	Addetto di comunicazione	0	0	0	1	1
	Agente di Polizia Locale	10	2	12	0	12
	Istruttore informatico	0	0	0	1	1
	Istruttore informatico Pt	0	0	0	0	0
	Istruttore multimediale	0	0	0	0	0
	Istruttore servizi amministrativi	6	3	9	0	9
	Istruttore servizi amministrativi pt	0	0	0	0	0
	Istruttore socioculturale di biblioteca	0	0	0	0	0
	Istruttore socioculturale educativo	1	0	1	0	1
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	0	0	0	0	0
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido) - PT	0	0	0	0	0
	Istruttore tecnico	1	0	1	0	1
C Tot		18	5	23	2	25
D	Assistente sociale	0	0	0	0	0
	Coordinatore asili nido	0	0	0	0	0
	Esperto di comunicazione	0	0	0	0	0
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	2	2	4	1	5
	Istruttore direttivo informatico	0	0	0	0	0
	Istruttore direttivo multimediale	0	0	0	0	0
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	4	0	4	1	5
	Istruttore direttivo servizi amministrativi PT	0	0	0	0	0
	Istruttore direttivo socioculturale	0	0	0	0	0
	Istruttore direttivo tecnico	2	0	2	0	2
	Istruttore direttivo tecnico PT	0	0	0	0	0
	Esperto Ufficio Stampa	0	0	0	0	0
D Tot		8	2	10	2	12
D3	Capo Ufficio Stampa	0	0	0	0	0
	Commissario Capo di Polizia Locale	0	0	0	0	0
	Funzionario informatico	0	0	0	0	0
	Funzionario servizi amministrativi	0	0	0	0	0
	Funzionario servizi amministrativi PT	0	0	0	0	0
	Funzionario socioculturale	0	0	0	0	0
	Funzionario tecnico	0	0	0	0	0
Pedagogista	0	0	0	0	0	
D3 Tot		0	0	0	0	0
DIR.	Dirigente	2	1	3	0	3
DIR. Tot		2	1	3	0	3
Totale		40	12	52	5	57

La tempistica sopra evidenziata è compatibile con le previsioni di bilancio, come evidenziato più sotto, ma è – tuttavia – **indicativa**: infatti, è possibile che si proceda a calendarizzazioni diverse, in considerazione di urgenze che si dovessero rilevare, anche a fronte di cessazioni oggi non previste né prevedibili, e per aggregare ed efficientare procedure di reclutamento per il medesimo profilo, pur a fronte di uno scaglionamento nel triennio delle assunzioni relative.

MODALITA' DI COPERTURA DEI POSTI INDIVIDUATI PERIODO 2019-2021

Modalità di reclutamento previste dalle norme vigenti.

Copertura di posti tramite trasformazione di profilo professionale di personale di pari categoria

- a) I 7 posti complessivamente vacanti nel 2019 nei profili di Istruttore socioculturale e dei servizi amministrativi, categoria C, vengono coperti con la trasformazione di profilo del personale educativo degli asili nido per le quali il medico competente, sulla base del piano di sorveglianza sanitaria, ha formulato una dichiarazione di idoneità con limitazioni importanti: prima fra tutte, è interdetta la possibilità di sollevare pesi anche di modesta entità (5 a 8 chili). Ad oggi le educatrici interessate sono sette (7).

Si propone di procedere con la riqualificazione professionale delle lavoratrici con le limitazioni più gravi e di inquadrarle come segue:

- n. 1 Istruttore socioculturale
- n. 6 Istruttore dei servizi amministrativi.

I restanti posti vacanti di Istruttore dei servizi amministrativi, nonché quelli che dovessero rendersi vacanti successivamente all'adozione del PTFP, verranno coperti tramite eventuale concorso pubblico, previo espletamento delle previste procedure di mobilità tra enti, o scorrimento di graduatoria valida, se presente.

- b) N. 3 posti di esecutore dei servizi generali, categoria B, vengono coperti tramite con la trasformazione di dipendenti inquadrati nel profilo di Ausiliario asili nido, per le quali il medico competente, sulla base del piano di sorveglianza sanitaria, ha formulato una dichiarazione di idoneità con limitazioni importanti: prima fra tutte, la possibilità di sollevare pesi anche di modesta entità (5 a 8 chili). Ad oggi le Ausiliarie interessate sono tre (3).

Copertura di posti tramite procedure selettive pubbliche e riservate

Secondo le modalità già consolidate, per la copertura dei posti si procede in via preliminare tramite mobilità tra enti ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. Tale istituto non va a incidere sulla capacità assunzionale, in quanto considerato "neutro" a tali effetti poiché non comporta aumento di spesa per la Pubblica Amministrazione nel suo complesso.

Una parte dei posti può essere coperta, in caso di esito negativo delle procedure di mobilità, tramite selezioni dal centro per l'impiego, per la categoria B, e concorsi pubblici per le altre categorie, all'interno dei limiti definiti dalla capacità assunzione calcolata secondo quanto già illustrato precedentemente.

Alle selezioni pubbliche è necessario applicare riserve di posti al personale appartenente alle categorie protette e ai militari, ed è possibile applicare riserve di posti al personale già dipendente di ruolo dell'ente. Si vedono qui di seguito le diverse modalità e si presenta una proposta.

Concorsi pubblici interamente riservati al personale dipendente

Il recente Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, ha introdotto alcune novità in materia, integrando la possibilità di riserva parziale dei posti messi a concorso già prevista dall'art. 52 del D.lgs 165/2001, contemplando la possibilità di bandire concorsi interamente riservati al personale di ruolo dell'ente, nella percentuale massima del 20% della disponibilità assunzionale della categoria individuata.

La novità introdotta dal d.lgs. 75/2017.

L'art. 22, comma 15, del decreto 75/2017 recita: *"Per il triennio **2018-2020**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono 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 20 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'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore."*

Queste nuove procedure interamente riservate al personale degli enti potranno concretizzarsi solo entro il 2020.

Gli elementi caratterizzanti la nuova opportunità di carriera contenuti nell'art.22, comma 15, D.lgs 75/2017 e di cui i bandi e le commissioni esaminatrici dovranno tenere conto ai fini della formazione della graduatoria, sono:

- valorizzazione delle professionalità interne;
- selettività attraverso prove di tipo teorico/pratico;
- possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- valutazione positiva per almeno tre anni, attività svolta e risultati conseguiti
- esclusione di qualsiasi automatismo e passaggio per soli titoli.

Queste selezioni riservate agli interni possono riguardare **solo il 20%** dei posti destinati dal piano di reclutamento a nuove assunzioni per ciascuna categoria. In caso di attivazione di selezione interamente riservata in una determinata categoria nella misura massima del 20%, la percentuale di riserva applicabile al personale interno ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo 165/2001 scende dal 50% al 30%.

Risulta evidente come tali possibilità siano applicabili solo a fronte di un cospicuo numero di assunzioni da effettuarsi nella medesima categoria.

Si ritiene opportuno proporre di utilizzare la facoltà concessa dall'art. 22, comma 15, del D.lgs 75/2017 e dall'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs 165/2001, applicando le riserve possibili alla **Categoria D**:

- Posti totali da coprire nel biennio **2019-2020** = **10**, posti potenzialmente riservabili al personale di ruolo tramite selezioni interamente riservate = **2**

cat	Modalità di reclutamento	Profilo	n. totale di posti	n. posti riservati	% di riserva applicata	restante % di riserva
D	Selezioni interamente riservate agli interni	Istruttore direttivo tecnico	1	1	10,00%	10,00%
D	Selezioni interamente riservate agli interni	Istruttore direttivo dei servizi amministrativi	1	1	10,00%	0,00%
		Totale posti da concorsi interamente riservati agli interni			20,00%	0,00%
D	Concorso pubblico con riserva parziale agli interni (entro il 50% dei posti di profilo)	Istruttore direttivo dei servizi amministrativi	3	1	10,00%	20,00%
D	Concorso pubblico con riserva parziale agli interni (entro il 50% dei posti di profilo)	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	4	1	10,00%	10,00%
D	Concorso pubblico senza applicazione riserva	Istruttore direttivo tecnico	1	0	0	10,00%
		Totale posti coperti	10	4	40%	10%%

n.b. La percentuale del 50% sul totale dei posti, che potenzialmente è calcolabile sull'intero triennio, viene riferita in questo caso ai soli anni 2019 e 2020.

La proposta sopra indicata utilizza tutta la possibilità di riserva del 20% per selezioni interamente riservate agli interni, e utilizza per un altro 20% la restante quota di riserva.

Poiché non è al momento possibile prevedere di poter fare un unico concorso per tutti e quattro i posti di Ufficiale direttivo di Polizia Locale, dovendo attendere la cessazione di due colleghi prima di poter procedere all'assunzione, uno nel 2019 e uno nel 2020, diventa non possibile applicare in unica soluzione la riserva agli interni. Si ritiene opportuno limitare la riserva ad un posto sui 4 previsti.

Infine, si fa presente che perché la selezione pubblica interamente riservata agli interni sia effettivamente esperibile, devono ricorrere due circostanze preliminari:

- 1) devono andare deserte le selezioni di mobilità tra enti che vanno espletate preventivamente in relazione a ciascun posto da coprire;
- 2) i posti in questione devono rientrare nella capacità assunzionale dell'ente, poiché, benché interamente riservati agli interni, i concorsi ex art.22, comma 15, D.lgs 75/2017 rientrano nel novero di quelli rilevanti ai fini della capacità assunzionale.

Riserva ai lavoratori delle categorie protette

Al momento il nostro ente non ha una scopertura rispetto ai contingenti di personale appartenente alle categorie protette, riguardanti le persone iscritte negli elenchi dell'articolo 3 e 18 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e successive modifiche e integrazioni.

Nel caso si verificasse tale circostanza, si propone di demandare al competente dirigente l'individuazione del posto da destinare all'assunzione di che trattasi, tenendo conto che esso non incide sulla capacità assunzionale in quanto assunzione obbligatoria. Deve tuttavia rientrare nelle previsioni del fabbisogno.

Riserva a favore di militari volontari

L'istituto della riserva dei posti nelle assunzioni in favore dei militari volontari congedati è previsto dagli artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) e successive modificazioni/integrazioni.

In particolare, l'art.1014 citato prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedono assunzioni di personale non dirigente. Tali atti devono recare l'attestazione dei predetti posti riservati agli aventi diritto; inoltre è previsto che le PP.AA. trasmettano al Ministero della Difesa copia dei bandi di concorso.

La norma individua, quali beneficiari della riserva in questione, tutti i volontari in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, e cioè:

- a) VFP1 volontari in ferma prefissata di 1 anno;
- b) VFP4 volontari in ferma prefissata di 4 anni;
- c) VFB volontari in ferma breve triennale;
- d) Ufficiali di complemento in ferma biennale o in ferma prefissata (art. 678, comma 9)

Il D.lgs. 28 gennaio 2014, n. 8 (G.U. n.34 del 11.2.2014) ha previsto, all'art.11 - che ha novellato, tra l'altro, il citato art.1014 COM - alcune novità in ordine a:

- a) la previsione della quota di riserva nei bandi di assunzione nella polizia municipale e provinciale pari al 20%;
- b) la conferma della quota di riserva del 30% per le PPAA in generale e del 50% per l'amministrazione della Difesa;
- c) l'estensione dell'istituto della riserva del 30% anche alle aziende speciali e istituzioni di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Per rendere operativa la possibilità di applicazione della riserva anche ai bandi che prevedono assunzioni per un numero esiguo dei posti, il comma 4 del citato articolo 1014 COM prevede che se le riserve non possono operare integralmente o parzialmente, perché danno luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigente banditi dalla medesima amministrazione, azienda o istituzione ovvero sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

Per il nostro ente si ritiene di applicare il calcolo della riserva ai posti da destinare al reclutamento, al netto dei posti che vengono riservati agli interni, di quelli che vengono coperti con trasformazione di profilo e del personale dirigente.

	RIEPILOGO FABBISOGNO	totale assunzioni 2019-2021	Posti non considerati per la riserva ai militari	Posti considerati per la riserva ai militari
Categoria	Profilo professionale			
B	Esecutore servizi generali	7	3	4
	Esecutore servizi generali PT	0		0
	Esecutore tecnico	0		0
	Esecutore tecnico necroforo	1		1
	Ausiliario asili nido	0		0
	Ausiliario asili nido pt	0		0
B Totale		8		5
B3	Collaboratore amministrativo	9		9
	Collaboratore amministrativo PT	0		0
	Collaboratore tecnico di biblioteca	0		0
	Collaboratore tecnico professionale	0		0
B3 Totale		9		9
C	Addetto di comunicazione	1		1
	Agente di Polizia Locale	12		12
	Istruttore informatico	1		1
	Istruttore informatico Pt	0		0
	Istruttore multimediale	0		0
	Istruttore servizi amministrativi	9	6	3
	Istruttore servizi amministrativi pt	0		0
	Istruttore socioculturale di biblioteca	0		0
	Istruttore socioculturale educativo	1	1	0
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	0		0
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido) - PT	0		0
	Istruttore tecnico	1		1
C Totale		25		18
D	Assistente sociale	0		0
	Coordinatore asili nido	0		0
	Esperto di comunicazione	0		0
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	5	1	4
	Istruttore direttivo informatico	0		0
	Istruttore direttivo multimediale	0		0
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	5	2	3
	Istruttore direttivo servizi amministrativi PT	0		0
	Istruttore direttivo socioculturale	0		0
	Istruttore direttivo tecnico	2	1	1
	Istruttore direttivo tecnico PT	0		0
	Esperto Ufficio Stampa	0		0
D Totale		12		8
D3	Capo Ufficio Stampa	0		0
	Commissario Capo di Polizia Locale	0		0
	Funzionario informatico	0		0
	Funzionario servizi amministrativi	0		0
	Funzionario socioculturale	0		0
	Funzionario tecnico	0		0
	Pedagogista	0		0
D3 Totale		0		0
DIR. Totale		3	3	0
Totale		57		40

Il totale dei posti da considerare ammonta a n. **40** unità di varie categorie. Il 30% corrisponde a **12** posti.

Si propone di applicare la riserva di cui sopra alla selezione per posti di Agente di Polizia Locale, cat. C, per i quali si prevede di effettuare la copertura di n. 12 posti nel triennio 2019-2021.

In particolare, si prevede di utilizzare la riserva per 10 posti di cui:

- 8 Agenti di Polizia Locale, categoria C, nel 2019
- 2 Agenti di Polizia Locale, categoria C, nel 2020;

Gli altri due posti da riservare si propone che siano:

- 1 istruttore tecnico, categoria C, nel 2019
- 1 istruttore dei servizi amministrativi, categoria C, nel 2020;

Viene contestualmente soddisfatta anche la previsione di riserva del 20% specifica sui profili di polizia locale.

Ulteriori aggiornamenti del calcolo saranno effettuati in sede di prossima adozione di PTFP.

Riepilogo delle assunzioni e modalità di reclutamento 2019-2021, personale non dirigente

Tutte le assunzioni che si evidenziano nelle tabelle sottostanti rientrano nella capacità assunzionale di ciascun anno considerato.

Se sarà necessario procedere ad ulteriori assunzioni a carico della capacità assunzionale per la sostituzione di altro personale che dovesse cessare dal servizio, si verificherà – prima di scorrere le graduatorie o promuovere una nuova procedura di reclutamento – l’effettiva disponibilità della capacità assunzionale stessa.

Si evidenzia inoltre che per i seguenti posti, già previsti dal precedente fabbisogno di personale, e tuttora vacanti:

- n. 4 posti di Istruttore direttivo dei servizi amministrativi, categoria D,
- n. 2 posti di Istruttore direttivo tecnico, categoria D,
- n. 2 posti di collaboratore amministrativo, categoria B3,

era già stata data autorizzazione alla copertura tramite concorsi pubblici in occasione dell’adozione del piano di reclutamento 2018-2020, di cui alle citate deliberazioni n. 91 del 29/3/2018, integrata da successivo atto DGC n. 115 del 19/4/2018 e DGC 198 del 10/9/2018.

Per questi posti sono state bandite e concluse selezioni di mobilità tra enti ex art. 30 del D.lgs 165/2001, che non hanno consentito di reclutare il personale a copertura dei posti sopra indicati.

Avendo esperito la fase preliminare prevista dalle norme in materia, si può procedere direttamente con l’indizione di concorsi pubblici.

ASSUNZIONI A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	modalità di assunzione
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Ufficiale direttivo di Polizia Locale, categoria D	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con concorso pubblico con applicazione al posto di riserva agli interni ex art. 52, comma 1bis, D.lgs 165/2001
Ufficiale direttivo di Polizia Locale, categoria D	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con concorso pubblico. Posto non riservato agli interni.
Istruttore direttivo servizi amministrativi – categoria D	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. Si procede con concorso pubblico interamente riservato al personale dell'Ente ex art. 22, comma 15, D.lgs 75/2017
Istruttore direttivo servizi amministrativi – categoria D	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. Si procede con concorso pubblico con applicazione al posto di riserva agli interni ex art. 52, comma 1bis, D.lgs 165/2001
Istruttore direttivo servizi amministrativi – categoria D	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. Si procede con concorso pubblico. Posto non riservato agli interni.
Istruttore direttivo servizi amministrativi – categoria D	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. Si procede con concorso pubblico. Posto non riservato agli interni.
Istruttore direttivo tecnico – categoria D	33.336,88	Si procede con concorso pubblico interamente riservato al personale dell'Ente ex art. 22, comma 15, D.lgs 75/2017
Istruttore direttivo tecnico – categoria D	33.336,88	Si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato agli interni
Istruttore tecnico – categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Collaboratore amministrativo – categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Collaboratore amministrativo – categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato

Collaboratore amministrativo – categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Collaboratore amministrativo – categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Collaboratore amministrativo – categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Collaboratore amministrativo – categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Collaboratore amministrativo – categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Istruttore servizi amministrativi, categoria C	28.623,25	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale educativo degli asili nido
Istruttore servizi amministrativi, categoria C	28.623,25	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale educativo degli asili nido
Istruttore servizi amministrativi, categoria C	28.623,25	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale educativo degli asili nido
Istruttore servizi amministrativi, categoria C	28.623,25	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale educativo degli asili nido
Istruttore servizi amministrativi, categoria C	28.623,25	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale educativo degli asili nido
Istruttore socioculturale educativo, categoria C	28.623,25	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale educativo degli asili nido
Esecutore dei servizi generali, categoria B	27.199,19	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale ausiliario degli asili nido
Esecutore dei servizi generali, categoria B	27.199,19	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale ausiliario degli asili nido
Esecutore dei servizi generali, categoria B	27.199,19	Trasformazione di profilo professionale di pari categoria da personale ausiliario degli asili nido
Esecutore dei servizi generali, categoria B	27.199,19	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Esecutore tecnico necroforo, categoria B	27.199,19	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019	430.992,15	

ASSUNZIONI DI POLIZIA LOCALE A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	modalità di assunzione
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Agente di Polizia Locale, categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM
Istruttore servizi amministrativi – categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede per concorso pubblico. Riserva ai militari ex art. 1014 COM

Istruttore servizi amministrativi - categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Istruttore servizi amministrativi - categoria C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Ufficiale direttivo di polizia Locale	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Ufficiale direttivo di polizia Locale	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Collaboratore amministrativo - categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Collaboratore amministrativo - categoria B3	28.623,25	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Esecutore dei servizi generali - categoria B	27.199,19	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Esecutore dei servizi generali - categoria B	27.199,19	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020	270.143,00	

ASSUNZIONI DI POLIZIA LOCALE A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	modalità di assunzione
Addetto di comunicazione - categoria. C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Istruttore informatico - categoria. C	30.608,12	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Esecutore dei servizi generali - categoria B	27.199,19	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
Ufficiale direttivo di polizia locale - categoria D	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
istruttore direttivo servizi amministrativi	33.336,88	Si procede preliminarmente per mobilità. In caso di esito negativo si procede con scorrimento di graduatoria o concorso pubblico. Posto non riservato
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021	93.872,95	

Per quanto riguarda ulteriori procedure selettive che si dovessero rendere necessarie nel prossimo futuro e non esplicitamente indicate nel presente documento, si propone, fino a diversa disposizione, di autorizzare sin d'ora l'ufficio competente alla sostituzione del personale che venga a cessare nel periodo, in modo da garantire la copertura massima possibile di tutti i posti previsti dal fabbisogno di risorse umane deliberato.

Piano di reclutamento del Personale dirigente 2019-2021

La situazione del personale dirigente dell'Ente ad oggi è la seguente:

- n. 3 posti coperti con dirigenti di ruolo;
- n. 2 posti coperti con dirigenti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000;
- n. 2 posti coperti con incarico ad interim assegnati ad un dirigente a tempo determinato
- n. 1 posto coperto con incarico ad interim al Segretario generale;
- n. 1 posto coperto con incarichi ad interim (quota parte) a 2 dirigenti in sostituzione di dirigente cessata nel 2018;
- n. 1 posto salvaguardato per n. 1 dirigente in aspettativa ex art. 110 D.lgs 267/2000

Nel 2018 è stata avviata la procedura di mobilità per la sostituzione della dirigente cessata, in via di espletamento.

Si propone di:

- 1) confermare la copertura del posto in sostituzione della dirigente cessata nel 2018, previa verifica delle competenze richieste, ed eventuale aggiornamento della selezione stessa;
- 2) procedere nel 2019 alla copertura di un altro posto di dirigente, da destinare all'area tecnica rinviando al provvedimento di avvio della procedura selettiva la determinazione della modalità:
 - a. a tempo indeterminato (tramite mobilità tra enti o tramite concorso pubblico)
 - b. ovvero tramite incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, TUEL, in considerazione della possibilità data dalla norma stessa di poter assegnare con questa tipologia di contratti fino al 30% il trenta per cento dei posti di fabbisogno, che per il nostro ente corrispondono a 3 posti (attualmente sono attivi n. 2 incarichi ex art.110 D.lgs 267/2000).
- 3) Procedere nel 2020 alla copertura di un altro posto di dirigente, successivamente ad ulteriore adeguamento del disegno di macrostruttura conseguente al recente rinnovo amministrativo.

Per quanto riguarda gli altri posti per i quali sono attualmente conferiti incarichi ad interim si propone di rinviare l'attivazione delle procedure selettive a successivo provvedimento in considerazione della necessità di ulteriore adeguamento del disegno di macrostruttura conseguente al recente rinnovo amministrativo.

ASSUNZIONI DI DIRIGENTI A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	234.745,08		
	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	disponibilità residua a seguito di ciascuna assunzione	
N. 1 Dirigente area tecnica	58.686,27	176.058,81	
N. 1 Dirigente area amministrativa	58.686,27	117.372,54	
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE	117.372,54	117.372,54	Resti capacità assunzionale

ASSUNZIONI DI DIRIGENTI A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 (cifra comprensiva di oneri e IRAP)	117.372,54		
	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	disponibilità residua a seguito di ciascuna assunzione	
N. 1 Dirigente	58.686,27	58.686,27	
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE	58.686,27	58.686,27	Resti capacità assunzionale

Compatibilità finanziaria piano di reclutamento 2019-2021

Per quanto riguarda la **compatibilità dell'andamento del piano di reclutamento con le previsioni del Bilancio 2019-2021**, in corso di predisposizione, esso rientra nelle previsioni stesse, attraverso il riepilogo sotto riportato in forma di tabella, che simula la presenza del personale interessato per l'intero anno, per ciascun anno considerato.

Nella realtà la presenza in servizio sarà scaglionata nell'arco dell'anno per l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni. Anche per questo motivo la capacità del bilancio potrà consentire di accelerare alcune assunzioni.

Si rammenta inoltre che ogni anno, come detto precedentemente, è previsto un numero di cessazioni che consente di finanziare presso che interamente, anche con ulteriori disponibilità, il piano di reclutamento annuale.

Facendo un confronto, che come si è detto è stimato sulla spesa per l'intero anno sia del personale in via di cessazione che di quello in via di reclutamento, si può vedere che le cifre sono molto vicine, a riprova della totale sostenibilità del piano (**le cifre sono comprensive di oneri ed IRAP**):

Minori spese cessazioni 2019	Minori spese cessazioni 2020	Minori spese cessazioni 2021	totale
580.550,21	247.636,39	133.179,43	961.366,03
Piano di reclutamento 2019	Piano di reclutamento 2020	Piano di reclutamento 2021	
430.992,15	270.143,00	93.872,95	795.008,10

In generale sarà in capo al competente dirigente di monitorare l'andamento del piano di reclutamento con l'effettiva disponibilità della spesa del personale.

Si rammenta che allo stesso dirigente è assegnata la facoltà di procedere alle sostituzioni di personale che cesserà fuori dalle previsioni attuali.

Personale a tempo determinato

A termini 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...".

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. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti	Note
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).	Si veda la parte riferita al personale di ruolo
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.	Modifiche introdotte dalla Legge 205/2017 art. 1, commi 200 434, 752, 757 e 764)
Deroghe 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 e 562 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
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

Situazione dell'Ente e disponibilità effettive

Per quanto riguarda il limite finanziario queste sono le cifre di riferimento:

assistenti sociali			33.293,08
Personale educativo nidi			131.187,10
altri (50% della spesa del 2009)	Staff del Sindaco e della Giunta	43.428,85	274.404,54
	Altri rapporti di lavoro a tempo determinato personale dei livelli	57.500,39	
	Dirigenti	144.302,22	
	cococo	29.173,08	
		Totale generale	438.884,72

La spesa dovrà rientrare nelle cifre sopra indicate, con la possibilità per il nostro ente, poiché in regola con il rispetto di tutti i vincoli finanziari, di poter effettuare potenzialmente una spesa pari al 100% della cifra del 2009.

La previsione effettiva di spesa annua valida per il triennio di riferimento è quella che è evidenziata nella tabella seguente e rientra nei limiti di cui sopra:

		subtotali	Spesa annua 2019-2021
Assistenti Sociali			24.000,00
Educatori Nidi			150.000,00
Altri	Staff del Sindaco e della Giunta	25.000,00	111.621,80
	Altri rapporti di lavoro a tempo determinato personale dei livelli	=	
	Dirigenti	86.621,80	
	cococo	=	
		TOTALE	285.621,80

La cifra rispetta il vincolo dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come successivamente modificato, pari al 100% della spesa realizzata nel 2009.

Sono in essere alcuni contratti a tempo determinato, autorizzati negli anni precedenti, che insistono sulla capacità economica del 2019 sopra indicata: 1 assistente sociale, 2 dirigenti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000, e alcuni contratti per l'intero anno scolastico di supplenti degli asili nido. Non è stata utilizzata la quota dello staff del Sindaco e della Giunta.

Vista l'indicazione del Sindaco, si ritiene che le cifre sopra indicate possano consentire di attivare una assunzione a tempo determinato ex art. 90 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, da assegnare allo Staff del Sindaco e della Giunta, a supporto delle attività di comunicazione. Per tale figura si prevede un profilo attinente alla categoria C, con eventuale corresponsione di una indennità *ad personam*.

Il numero complessivo di personale a tempo determinato si prevede che arrivi **a non più di 10 unità su base annua**. Tale cifra è nettamente inferiore al 20% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento (calcolato su una presenza di 466 persone al primo gennaio 2019, il limite è di 93 unità).

Sostituzioni del personale educativo

Le sostituzioni del personale dei nidi avvengono con provvedimento dirigenziale, sulla base della somma prevista dal Bilancio Pluriennale.

Tuttavia, assenze ad oggi non previste (e imprevedibili), possono comportare l'obbligatoria sostituzione, o l'inserimento nel nido da settembre di bambini portatori di handicap possono richiedere di destinare ai nidi – al fine di garantire il servizio educativo senza interruzione o disagi – una quantità di risorse economiche che vada al di là dell'importo illustrato.

A questo proposito si richiama la pronuncia della Sezioni Riunite della Corte dei Conti (delibera n. 11/contr/2012) che riporta la seguente interpretazione relativamente al problema dei limiti assunzionali per tipologia di finalità:

Le Sezioni Riunite della Corte dei conti, in relazione a quanto prospettato dalla Sezione regionale per la Lombardia con la deliberazione 36/2011/QIMG, ritengono che:

a) I limiti alla spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, introdotti dall'art. 9 comma 28 del DL n. 78 del 31 maggio 2010, convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010, così come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183 del 12 novembre 2011 (legge di stabilità per il 2012) costituiscono principi di coordinamento della finanza pubblica nei confronti degli enti di autonomia territoriale.

Gli enti locali sono tenuti pertanto a conformarsi ai principi suddetti e applicano direttamente la norma generale così come formulata, suscettibile di adattamento solo da parte degli enti di minori dimensioni per salvaguardare particolari esigenze operative.

b) L'adattamento della disciplina sostanziale è deferito alla potestà regolamentare degli enti locali a condizione che ne vengano rispettati gli intenti; l'espressione della predetta potestà deve in ogni caso essere idonea a contenere efficacemente la spesa per le assunzioni a tempo determinato, riportandola nei limiti fisiologici connessi alla natura dei rapporti temporanei.

c) Nel solo caso in cui l'applicazione diretta potrebbe impedire l'assolvimento delle funzioni fondamentali degli enti e non esistano altri possibili rimedi organizzativi per fronteggiare la situazione, è quindi possibile configurare un adeguamento del vincolo attraverso lo specifico strumento regolamentare. A tale riguardo si segnala come possibile ambito di adeguamento, la considerazione cumulativa dei limiti imposti dalla norma ai due diversi insiemi di categorie di lavoro flessibile individuati.

d) Resta comunque ferma l'esigenza che vengano raggiunti gli obiettivi di fondo della disciplina e che venga assicurata la riduzione di spesa nell'esercizio finanziario per le forme di assunzione temporanea elencate.

La presente interpretazione riteniamo che possa sostenere la scelta eventuale di derogare al limite di spesa indicato più sopra per il personale supplente degli asili nido, nel caso in cui fosse impossibile mantenere la funzionalità del servizio senza ricorrere ad educatori a tempo determinato, compensando se necessario tale aumento con diminuzioni di altre voci di spesa per il lavoro flessibile.

Nel caso si presentasse effettivamente tale necessità si dirotteranno su questa voce o parte delle risorse per il tempo determinato non utilizzate per altre tipologie di profili professionali, o si integreranno le risorse con apposito atto di variazione, con la clausola che l'eventuale maggiore spesa rientri nel limite massimo di quanto speso nel 2009 per il lavoro flessibile: Euro 438.884,72.

La responsabile del servizio
SILVIA BENSI