

MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. 4^ STRALCIO

1. PREMESSA

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP) del Comune di Empoli per il triennio 2019-2020-2021 è stato adottato con Deliberazione di approvazione del DUP, GC n. 184 del 08/11/2018 e CC 101 del 05/12/2018, in attuazione ed in conformità di quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e da ultimo dalle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 .

Il PTFP, come recitano le linee di indirizzo sopracitate, “*si sviluppa...in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.*”

Il suddetto piano è stato oggetto di modifica con deliberazioni di GC n. 17 del 23/01/2019, n. 99 del 08/05/2019 e n. 127 del 05/07/2019

Si rende necessario ora procedere ad una nuova modifica del PTFP 2019-2021 a seguito delle ulteriori cessazioni di dipendenti per mobilità o per dimissioni, nonché per assicurare il rispetto degli impegni assunti dall'Amministrazione verso l'Unione dei Comuni Circondario Empolese in merito alla corretta dotazione di personale per gli uffici e servizi con funzioni trasversali di supporto alle funzioni trasferite dal Comune all'Unione.

La normativa di riferimento in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale è dettata dagli articoli 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017.

In particolare, il riformulato art 6 reca importanti innovazioni sul tema della dotazione organica e del suo rapporto con la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo che: “*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Il piano triennale indica 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*”

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della

Pubblica Amministrazione con decreto in data 8 maggio 2018.

Secondo le linee guida:

“L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.”

Nell'attuale formulazione, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente (attualmente, art. 1 c. 557 della L. 296/2006).

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato.

b) 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.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non

può essere superiore, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge. (attualmente, art. 1 c. 557 della L 296/2006)

Sempre secondo le linee guida, il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, evidenziando, per ogni anno, le risorse relative alla spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, per il personale in comando, per il personale in part-time (da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione), per le diverse tipologie di lavoro flessibile.

Il piano dovrà inoltre evidenziare i risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, le facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, le risorse eventualmente necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni, e quelle connesse ad eventuali procedure di mobilità.

Il PTFP deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

2. QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E ASSUNZIONI

La disciplina dei vincoli in materia di personale è stata dettata, nel tempo, da vari provvedimenti. Il quadro ad oggi vigente è definito dalle seguenti principali norme:

- Legge n. 296/2006, (Legge finanziaria 2007), art. 1 commi da 557 a 557 quater, che richiama gli enti locali al rispetto del principio di riduzione delle spese di personale, dovendo assicurare il contenimento dell'aggregato di spesa, così come definito al comma 557 bis, rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (ex art. 76 c. 4 del DL 1128/2008);
- D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, art. 3, comma 5, come modificato dal citato DL 28/01/2019 n. 4, art 14 bis. Tale norma definisce i limiti alle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali in termini di spesa massima, determinata sulla base della spesa del personale cessato nell'anno precedente, alla quale si aggiungono i resti ancora disponibili della facoltà assunzionali del *quinquennio* precedente (modifica introdotta dal DL 4/2019, prima si faceva riferimento al triennio precedente). Inoltre, per effetto delle modifiche apportate dal DL 4/2019, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, è possibile *computare anche le cessazioni programmate nella stessa annualità, fermo restando che tali assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*. La norma è stata integrata dalla Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016), art 1 c. 228, come da ultimo modificato dal DL 50/2017, art. 22 c. 2, relativamente al triennio 2016-2017-2018;
- D.L n.78/2010 convertito nella Legge 122/2010, art. 9, comma 28, che stabilisce limiti alle assunzioni di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000. La spesa relativa alle fattispecie in oggetto deve essere contenuta entro il 50% della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009, ovvero entro il 100% per gli enti in regola con il rispetto delle limitazioni di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06;
- Legge n. 68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, la quale impone

l'assunzione obbligatoria di soggetti appartenenti alle categorie ivi indicate in misura percentuale rispetto all'organico dell'ente.

3. DOTAZIONE ORGANICA - RIMODULAZIONE NEL RISPETTO DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA

Sulla base delle sopra richiamate linee guida, partendo dall'ultima dotazione organica approvata, le amministrazioni possono *procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, entro la spesa potenziale massima costituita, per gli enti locali*, dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013 di cui al citato art. 1, c. 557, della L 296/06.

Rispetto alla dotazione approvata con atto di GC n. 127 del 05/07/2019, si procede, con il presente atto, alla rimodulazione della dotazione, in relazione alla necessità di garantire gli impegni assunti dall'Amministrazione verso l'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa, attraverso la cessione alla stessa Unione di due posti di categoria C.

L'Unione assumerà tali dipendenti per le esigenze connesse ai servizi trasversali (personale e ragioneria), a valere sulla capacità assunzionale del Comune di Empoli.

Si provvede alla rideterminazione della dotazione organica complessiva del Comune di Empoli, con riduzione di n. 2 posti di categoria C dalla dotazione del Comune e cessione degli stessi all'Unione. I 2 posti ceduti all'Unione sono "congelati" ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs 165/2001

DOTAZIONE RIMODULATA con GC n. 127 del 05/07/2019

Categoria	Dotazione Organica al 03/07/2019	Totale posti ceduti PM (congelati)	Totale posti ceduti SOCIALE (congelati)	Dotazione organica al 03/07/2019 (solo Comune)
Dirigenti	6	1	0	5*
DG3	4	0	0	4
D	46	4	2	40*
C	127	32	2	93
BG3	24	0	0	24
B	35	0	1	34
A	0	0	0	0
Totale	242	37	5	200

(*) di cui n. 2 Dirigenti e n. 2 D coperti ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL

DOTAZIONE RIMODULATA con la presente deliberazione

CAT.	DOTAZIONE TOTALE rideterminata al 01/10/2019	Posti ceduti a Unione per PM e Sociale CONGELATI	Ulteriori posti ceduti a Unione per Funzioni trasversali	RIDETERMINAZIONE DO COMUNE (esclusi posti congelati)	di cui POSTI OCCUPATI AL 01/10/2019	di cui POSTI VACANTI
Dirigenti (*)	6	1		5	3	2
D3	2	0		2	2	0
D1 (*)	45	6		39	29	10
C	130	34	2	94	83	11
B3	24	0		24	22	2
B1	35	1		34	32	2
TOTALI	242	42	2	198	171	27

(*) di cui n. 2 Dirigenti e n. 2 D coperti ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL

Si procederà inoltre, a seguito del prossimo pensionamento di una unità di educatore categoria D1, alla sua sostituzione con una unità di categoria C

Di seguito la dimostrazione del rispetto della spesa potenziale massima della dotazione.

Cat.	Totale	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirig.	43.310,90	11.555,35	3.681,43	433,11	58.980,78
D3	27.572,85	7.356,44	2.343,69	275,73	37.548,70
D1	23.980,09	6.397,89	2.038,31	239,80	32.656,09
C1	22.039,41	5.880,11	1.873,35	220,39	30.013,27
B3	20.652,45	5.510,07	1.755,46	206,52	28.124,51
B1	19.536,91	5.212,45	1.660,64	195,37	26.605,36
A1	18.482,72	4.931,19	1.571,03	184,83	25.169,76

A **Spesa personale dotazione rideterminata (solo Comune)**

CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	5	216.554,50	55.871,06	18.407,13	2.165,55	292.998,24
D3	2	55.145,70	14.227,59	4.687,38	551,46	74.612,13
D1	39	935.223,61	241.287,69	79.494,01	9.352,24	1.265.357,54
C	94	2.071.704,46	534.499,75	176.094,88	20.717,04	2.803.016,14
B3	24	495.658,80	127.879,97	42.131,00	4.956,59	670.626,36
B1	34	664.254,91	171.377,77	56.461,67	6.642,55	898.736,90
TOTALI	198	4.438.541,98	1.145.143,83	377.276,07	44.385,42	6.005.347,30

B **Spesa personale PM per posti ceduti a Unione**

CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	4	95.920,37	24.747,46	8.153,23	959,20	129.780,26
C	32	705.261,09	181.957,36	59.947,19	7.052,61	954.218,26
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	36	801.181,46	206.704,82	68.100,42	8.011,81	1.083.998,52
Quota Fondo Accessorio Polizia Municipale		167.488,48	39.862,26	14.236,52	1.674,88	223.262,14
Quota Straordinario Polizia		30.692,65	7.304,85	2.608,88	306,93	40.913,30
Totale		999.362,59	253.871,93	84.945,82	9.993,63	1.348.173,97

C **Spesa DIRIGENTE PM ceduto all'unione**

CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	1	71.905,31	20.200,34	6.111,95	726,24	98.943,84

Spesa personale Sociale e altro per posti ceduti a Unione						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	2	47.960,19	12.373,73	4.076,62	479,60	64.890,13
C *	4	88.157,64	22.744,67	7.493,40	881,58	119.277,28
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	1	19.536,91	5.040,52	1.660,64	195,37	26.433,44
TOTALI	7	155.654,73	40.158,92	13.230,65	1.556,55	210.600,85
Quota Fondo Accessorio sociale		13.841,16	3.294,20	1.176,50	138,41	18.450,27
Quota Straordinario sociale		1.397,35	332,57	118,77	13,97	1.862,67
Totale		170.893,24	43.785,69	14.525,93	1.708,93	230.913,78

*di cui 2 posti per funzioni trasversali

Fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	104.872,00	24.959,54	8.914,12	1.048,72	139.794,38
Fondo dipendenti	671.175,36	159.739,74	57.049,91	6.711,75	894.676,75
P.O. e A.P. a bilancio	18.000,00	4.284,00	1.530,00	180,00	23.994,00
Straordinario	99.909,69	23.778,51	8.492,32	999,10	133.179,62
TOTALE	893.957,05	212.761,78	75.986,35	8.939,57	1.191.644,75

Altre spese ad personam	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Ad personam dirigenti	13.493,74	3.600,13	1.146,97	134,94	18.375,78
ad personam TD	52.800,00	12.566,40	4.488,00	528,00	70.382,40
Ria	35.000,00	9.338,00	2.975,00	350,00	47.663,00
TOTALE	101.293,74	25.504,53	8.609,97	1.012,94	136.421,18

Segretario Generale	85.763,82	23.739,43	7.289,92		116.793,17
----------------------------	-----------	-----------	----------	--	-------------------

Altre spese (somministrazione, buoni pasto, assegni nucleo familiare, formazione)					
ANF					50.000,00
FORMAZIONE					26.915,00
MISSIONI					3.000,00
MENSA					2.000,00
TOTALE					81.915,00

Personale a tempo determinato	
Art. 90 (3 D Full time)	131.700,00
Art. 110 C. 2 (3 di cui 2 PT)	83.900,00
Altro tempo determinato	62.900,00
INTERINALE	44.500,00
Residuo margine assunzioni a tempo determinato	79.607,01
TOTALE	402.607,01

Altre spese comprese nella spesa di personale	
Personale in comando presso comune Empoli	28.800,00
Pensione complementare PM Unione	20.812,81
Trasferimento Unione attività trasversali 2019	117.626,00
TOTALE	167.238,81

M	Spese escluse	
	Rimborso da Unione personale comandato su servizi trasversali	39.750,00
	Rimborso altri Enti per ns personale comandato	7.050,00
	Miglioramenti contrattuali fino al 2017	669.519,19
	arretrati contrattuali CCNL 2018	304.369,98
	categoria protette	44.719,85
	incentivi tecnici	79.980,00
	formazione e missioni	29.915,00
	TOTALE	1.189.630,02

	SPESA COMPLESSIVA AI FINI DEL COMMA 557	
A	SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	6.005.347,30
B	SPESA PERSONALE PM PER POSTI CEDUTI A UNIONE	1.348.173,97
C	SPESA DIRIGENTE PM CEDUTO AD UNIONE	98.943,84
D	SPESA PERSONALE SOCIALE PER POSTI CEDUTI A UNIONE	230.913,78
E	FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.191.644,75
F	ALTRE SPESE AD PERSONAM	136.421,18
G	SEGRETARIO	116.793,17
H	ALTRE SPESE (ANF, formazione, mensa)	81.915,00
I	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	402.607,01
L	ALTRE SPESE comprese nella spesa del personale)	167.238,81
	TOTALE	9.779.998,80
M	SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	-1.175.304,02
	TOTALE SOGGETTO A LIMITE (H)	8.604.694,78

	SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	8.771.398,57
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizi (già svolti dai dipendenti) fino al 2017	115.234,17
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione pubblica illuminazione (già svolti dai dipendenti) fino al 2018	19.687,15
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizio di accettazione	4.185,57
I	LIMITE AI SENSI DEL 557 (I)	8.632.291,68

(H-I)<0

-27.596,90

4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

In seguito alle modifiche apportate dal citato DL 4/2019, art 14 bis, all'art 3 del DL 90/2014, la capacità assunzionale 2019 è determinata dalla somma dei resti assunzionali del *quinquennio 2014/2018* oltre al 100% della spesa per cessazioni avvenute nel 2018 e al 100% delle *cessazioni programmate nello stesso 2019*.

Rispetto alla programmazione di cui alla Deliberazione di GC 127 del 05/07/2019, si sono verificate ulteriori cessazioni che hanno prodotto “nuova” capacità assunzionale.

Sulla base di tali nuove cessazioni 2019, e degli utilizzi disposti con i precedenti piani assunzionali, si è proceduto alla rideterminazione della capacità assunzionale come di seguito esposto:

		Capacità assunzionale	Utilizzo Capacità assunzionale
		Riporto resti capacità assunzionale della programmazione 2016 inserita nel piano ma non utilizzata	€ 58.986
		Cessazioni 2016 (75%)	€ 110.227
		Programmazione 2017	
1	C	Istruttore Amministrativo contabile passaggio da part-time a full time	€ -2.600
		Cessione capacità assunzionale propria del comune all'Unione per il servizio Polizia Municipale	€ -34.000
		Cessazioni 2017 (75%)	€ 138.497
		Programmazione 2018	
1	C	Istruttore Amministratore contabile (scorrimento graduatoria)	€ -29.750
1	B3	Collaboratore professionale elettricista	€ -28.750
2	D	Istruttori Amministrativi Direttivi (programmazione 2017)	€ -65.000
1	D	Istruttore Tecnico Direttivo (programmazione 2017)	€ -32.500
3	C	Istruttore Amministrativo contabile (programmazione 2018)	€ -89.200
		Cessazioni 2018 (100%)	€ 360.814
		Programmazione 2019 ex GC 99 del 08/05/2019	
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	€ -32.660
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	€ -60.200
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	€ -32.660
1	C	Educatrice scuola materna	€ -30.100
4	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	€ -120.400
1	B3	Collaboratore Tecnico Idraulico	€ -28.200
		Cessazioni 2019 - DL 4/2019	€ 301.905
		Resti capacità assunzionale 2014 - DL 4/2019	€ 56.220
		Resti capacità assunzionale 2015 - DL 4/2019	€ 110.820
		sub Totali	€ 1.137.470
		Programmazione 2019 ex GC 127 del 05/07/2019	
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (personale)	€ -30.100
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (tributi)	€ -30.100
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (urp)	€ -30.100
1	DRG	Dirigente tecnico	€ -59.000
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo (scuola) mobilità conclusa positivamente	
1	C	Educatrice scuola materna	€ 30.100
1	C	Programmatore	€ -30.100
1	D	Istruttore tecnico direttivo	€ -32.660
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	€ -32.660
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	€ -32.660
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	€ -30.100
		Ulteriori Cessazioni 2019 (dopo la D. GC 127/2019) - DL 4/2019	€ 60.200
		Saldo capacità assunzionale rideterminata ex DL 4/2020	€ 334.270

Le assunzioni già programmate e indicate nella tabella sopra, ad oggi ancora in corso di attuazione, sono le seguenti:

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Anno programmazione
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Contratti	2018
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Controllo di gestione e partecipate	2018
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica	2018
1	BG	Collaboratore Tecnico Idraulico	Manutenzione immobili	2019
1	C	Programmatore	Ced	2019
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica	2019
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Economato	2019
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Archivio e protocollo	2019
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Tributi	2019
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Servizi demografici	2019

A seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'ente, tenuto conto delle nuove comunicazioni di cessazione pervenute ad oggi, e in considerazione della necessità di assumere 2 unità di personale di categoria C da cedere all'Unione, la programmazione delle assunzioni con capacità assunzionale rideterminata è stata aggiornata come di seguito.

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Anno programmazione	Valore capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Posto congelato – Unione	2019 - 4 stralcio	30.100,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Posto congelato - Unione	2019 - 4 stralcio	30.100,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Personale	2019 - 4 stralcio	30.100,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Manutenzione immobili	2019 - 4 stralcio	30.100,00
Totale programmazione					120.400,00
Cap. ass. rideterminata					334.270,00
Residuo					213.870,00

Le assunzioni sopra indicate, previste con utilizzo di capacità assunzionale, saranno effettuate nel rispetto della normativa vigente, prioritariamente con scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, ovvero attraverso utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o mediante procedure concorsuali.

Sono inoltre confermate le seguenti assunzioni, non incidenti sulla capacità assunzionale:

Assunzioni ex art 110 comma 1

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Effettuata
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica	
1	D	Istruttore direttivo didattico	Servizio educativo all'infanzia	X
1	DRG	Dirigente amministrativo	Settore Servizi alla persona	
1	DRG	Dirigente tecnico	Settore LL PP e patrimonio	X

Assunzioni su piano straordinario del personale educativo

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio
1	C	Educatore materna	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Tecnico della riabilitazione	Servizio educativo all'infanzia

Assunzioni L 68/99

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio
1	B	Centralinista	Segreteria generale
1	B	Esecutore servizi interni e al pubblico	Biblioteca

Assunzioni per mobilità

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio
1	BG	Collaboratore Tecnico muratore	Manutenzione immobili
1	C	Istruttore tecnico	Tributi
1	DRG	Dirigente amministrativo	Settore Servizi al cittadino e informatici
1	B	Esecutore servizi tecnici	Manutenzione immobili
1	D	Istruttore tecnico Direttivo	Urbanistica
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia

Sono previste le seguenti ulteriori assunzioni per mobilità non incidenti sulla capacità assunzionale, dovute a cessazioni dal servizio per mobilità

Assunzioni per mobilità

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Edilizia privata
1	C	Assistente bibliotecario	Biblioteca

Si sottolinea che la programmazione potrà essere oggetto di successive modifiche, sulla base di sopraggiunte esigenze oggi non conosciute, di eventuali modifiche normative e delle effettive cessazioni che avranno luogo nel 2019.

Relativamente alle assunzioni temporanee o flessibili per l'anno 2019, nel rispetto degli specifici limiti normativi e di spesa (art. 9, c. 28, DL 78/2010), il quadro aggiornato delle assunzioni previste è il seguente:

Tipologia	Mesi	Importo
Art. 110 comma 2 Dirigente	1,50	12.900,00
Art. 110 comma 2 Servizi educativi all'infanzia	9,00	26.500,00
Art. 110 c. 2 PIU Amministrativo	12,00	18.600,00
Aert. 110 c. 2 PIU Tecnico	12,00	18.600,00
Art. 110 comma 2 Beni culturali	2,00	7.300,00
Educatrici	37,15	96.900,00
Art 90 Staff del Sindaco	35,30	131.700,00
INTERINALE SCUOLA		44.500,00
Totale		357.000,00

Limite art 9 c 28 al netto delle stabilizzazioni	436.607,01
--	------------

Margine residuo per eventuali sostituzioni temporanee di dipendenti ex art 50 CCNL 2018 e sostituzioni giornaliere di dipendenti in servizi essenziali con lavoro interinale	79.607,01
--	-----------

Eventuali altre assunzioni temporanee o flessibili per il periodo 2019-2021, dato il carattere temporaneo o eccezionale delle stesse, potranno essere previste, entro il margine sopra indicato e comunque nel rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557, della Legge 296/06.