



COMUNE DI COMO

PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI
PERSONALE PER GLI
ANNI
2020-2022

Como, 31 gennaio 2020

Sommario

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)	1
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	1
1. Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di Personale (PTFP).....	1
2. Il superamento della dotazione organica.....	1
3. Premessa - i vincoli di spesa	2
RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA SPECIFICI PER IL FABBISOGNO	3
4. Spesa media del triennio 2011/2013 e dotazione organica vigente	3
5. Calcolo della capacità assunzionale	5
6. La questione dei “resti” assunzionali del quinquennio precedente	5
7. La situazione della capacità assunzionale - personale non dirigente – es. 2020.....	6
8. La situazione della capacità assunzionale - personale dirigente – es. 2020.....	7
9. La situazione della capacità assunzionale - personale non dirigente – es. 2021 e 2022.....	7
10. La situazione della capacità assunzionale - personale dirigente – es. 2021 e 2022.....	8
11. L’effettiva capacità di spesa dell’Ente.....	8
CONCLUSIONI	10
12. Proposta di determinazione di fabbisogno 2020 - 2022	10
ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO E VERIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA	12
13. Tipologia di personale da assumere – tempo indeterminato	12
14. Verifica della compatibilità finanziaria delle modifiche alla dotazione organica ..	18
15. Tipologia di personale da assumere - tempo determinato	18
16. Compatibilità con le previsioni di bilancio.....	19
17. Riserva ai lavoratori delle categorie protette	20

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di Personale (PTFP)

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è stato redatto lo scorso anno, per il triennio 2019-2021, sulla base delle linee guida del Ministro per la Funzione Pubblica in materia di fabbisogni di personale, pubblicate, in data 8 maggio 2018.

Tali linee guida sono volte 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.

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 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.

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, ed è sottoposto ai controlli di compatibilità finanziaria, a cura del Collegio dei Revisori dei conti. Le linee guida prevedono la preventiva informazione sindacale rispetto ai contenuti del PTFP, mentre 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"*. 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.

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 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 DLgs 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.

Premessa - i vincoli di spesa

Si espongono nei paragrafi seguenti i vincoli normativi e di spesa cui l'Ente deve sottostare per la programmazione dei fabbisogni, sia in termini numerici che finanziari.

La spesa per il personale da programmare per il triennio è soggetta a limiti derivanti da norme vigenti e dalle Linee Guida citate.

La spesa corrispondente alla vigente dotazione organica, approvata con Deliberazione della G.C. n. 87 del 21 marzo 2019, costituisce un primo limite. Tuttavia, come specificato dalle Linee guida, per gli Enti Locali il riferimento rimane quello costituito dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, ossia la spesa del personale non può superare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013.

A seguito delle modifiche introdotte con il decreto "crescita" il limite di cui al comma 557 art. 1 Legge 296/2006 è "ampliato" sulla base del contenuto dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con Legge 58/2019. Il D.P.C.M. attuativo, attualmente in bozza, dell'articolo citato prevede che gli Enti debbano calcolare il rapporto tra la spesa del personale relativa all'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti accertate nell'ultimo triennio, al netto del FCDE, relativo all'ultimo anno del triennio. Si deve poi verificare se l'Ente si colloca al di sotto di una percentuale detta "valore soglia" definita all'art. 4 della bozza di decreto stesso. Ciò consentirebbe di incrementare la spesa del personale fino a raggiungere il "valore soglia", per assunzioni a tempo indeterminato, anche superando il limite previsto dal comma 557 dell'art. 1 citato.

Il Comune di Como si trova in tale condizione, poiché:

spesa del personale 2018	25.400.137,83		
entrate correnti medie netto FCDE	96.275.073,06		
RAPPORTO	26,38%		
valore soglia	27,60%	spesa limite	26.571.920,16
possibilità di incremento	1.171.782,33		

Da ultimo deve essere considerato il vincolo posto dall'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge 11 agosto 2014 n. 114, che 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", ossia la cosiddetta capacità (budget) assunzionale, da

calcolarsi rispetto ai cessati dell'anno precedente, che determina il tetto delle assunzioni possibili mediante procedura concorsuale.

In ogni caso le assunzioni previste devono essere compatibili con la capacità di spesa dell'Ente.

Si analizzano in seguito i vincoli finora esposti.

RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA SPECIFICI PER IL FABBISOGNO

Spesa media del triennio 2011/2013 e dotazione organica vigente

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 2018.

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 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.

Media 2011/2013

Spese intervento 01	27.939.712,86
Spese intervento 03	580.394,38
Irap intervento 07	1.241.048,26
	29.761.155,51
(-) Componenti escluse	- 5.194.579,55
(=) Componenti assoggettate al limite	24.566.575,96

La dotazione organica vigente, modificata da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 21 marzo 2019, prevede complessivamente n. 898.33 posti, considerando i posti a orario ridotto rapportati ad ore lavorative. La dotazione organica è così riassunta, evidenziando le categorie giuridiche di appartenenza e il personale dirigenziale:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.
Dirigenti	16,00	-	16,00
D3	38,00	-	38,00
D1	153,00	1,67	154,67
C	325,00	44,33	369,33
B3	46,00	4,33	50,33
B1	142,00	28,67	170,67
A1	45,00	54,33	99,33
TOTALI	765,00	133,33	898,33

Il costo di tale dotazione organica ammonta ad euro 19.863.018,71 se calcolato limitatamente alle voci stipendiali e ad euro 27.458.637,06 se calcolato comprendendo gli oneri riflessi (contributi ed Irap).

La suddivisione degli oneri stipendiali per categoria giuridica è rappresentata nella seguente tabella:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	SPESA TOTALE
Dirigenti	16,00	-	16,00	698.010,56	964.929,80
D3	38,00	-	38,00	1.049.341,50	1.450.609,69
D1	153,00	1,67	154,67	3.718.107,79	5.139.912,20
C	325,00	44,33	369,33	8.159.212,28	11.279.295,06
B3	46,00	4,33	50,33	1.039.343,57	1.436.788,55
B1	142,00	28,67	170,67	3.352.956,59	4.635.127,19
A1	45,00	54,33	99,33	1.846.046,43	2.551.974,58
TOTALI	765,00	133,33	898,33	19.863.018,71	27.458.637,06

(*) 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 CCNL 21/5/2018.

L'importo di euro 19.863.018,71, come sopra calcolato, corrisponde al costo della dotazione organica, ma non costituisce il "limite", che, come si è detto, è rappresentato dalla spesa media del triennio 2011/2013 calcolata ai sensi del comma 557 art. 1 Legge 296/2006.

Il costo del personale in servizio al 1/1/2020 è così determinato, per un raffronto con il costo della dotazione organica:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	SPESA TOTALE
Dirigenti	13,00	-	13,00	563.041,70	778.348,85
D3	32,00	-	32,00	883.656,00	1.221.566,05
D1	97,00	9,17	106,17	2.552.272,65	3.528.261,72
C	235,00	45,17	280,17	6.189.439,99	8.556.281,85
B3	31,00	6,33	37,33	770.835,01	1.065.602,32
B1	103,00	22,67	125,67	2.468.941,72	3.413.065,04
A1	33,00	46,83	79,83	1.483.589,46	2.050.914,07
RIA-ASS AD PERSONAM				47.916,05	66.239,15
TOTALI	544,00	130,17	674,17	14.959.692,59	20.680.279,04

I valori stipendiali per il calcolo del costo del personale in servizio sono stati considerati identici a quelli dello scorso anno, per consentire il raffronto.

Calcolo della capacità assunzionale

L'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 90/2014, convertito con modificazioni nella 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".

La questione dei "resti" assunzionali del quinquennio precedente

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 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:

- la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico - il presupposto - 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;
- 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;
- i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti nell'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 2019 e calcolati con le percentuali vigenti negli anni di riferimento, nel budget della capacità assunzionale 2020.

In merito alla possibilità di cumulare la capacità assunzionale derivante dal personale non dirigente con quella derivante dal personale dirigente giova precisare che la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, con Deliberazione n. 17 del 17 luglio 2019, pronunciandosi su tale

questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Puglia con la deliberazione n. 30/2019/QMIG, enuncia i seguenti principi di diritto:

“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell’anno precedente, ai sensi dell’articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell’articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell’utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all’ art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni”.

Si ritiene comunque, per praticità espositiva, di non cumulare i valori derivanti dai due budget assunzionali, fermo restando che nei Piani degli esercizi successivi sarà comunque possibile sommare i due valori e ricavare un unico budget.

La situazione della capacità assunzionale - personale non dirigente - es. 2020

La capacità assunzionale è determinata ai sensi dell’articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 90/2014.

Dalla realizzazione del piano di reclutamento 2019, rimangono risorse inutilizzate, sia perché alcune assunzioni autorizzate per concorso sono state effettuate per mobilità ex art. 30 del D.lgs 165/2001 obbligatoriamente attivate prima dell’espletamento delle procedure concorsuali e positivamente conclusesi, sia per il protrarsi di altre selezioni di mobilità, andate poi deserte.

Nel 2019 si sono verificate cessazioni dal servizio per collocamento a riposo e dimissioni volontarie per un totale di Euro 585.133,60, cui si sommano i resti assunzionali come dettagliato nella tabella allegata:

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020			
Categoria			
Categoria A - Ausiliari	2,5	18.584,36	46.460,90
Categoria B1 - Esecutori	7,5	19.646,23	147.346,73
Categoria B3 - Collaboratori	1	20.649,21	20.649,21
Categoria C - Istruttori	9	22.091,73	198.825,57
Categoria D1 - Istruttori direttivo	6	24.039,49	144.236,94
Categoria D3 - Funzionari	1	27.614,25	27.614,25
Dirigenti			
Spesa cessazioni nel corso del 2019	27		585.133,60
LIMITE spesa per assunzioni nel 2020 (100% cessazioni 2019)			585.133,60
Utilizzo dei residui ancora disponibili sottratti alla capacità assunzionale dell'anno precedente	concorsi avviati e non terminati (dettaglio a pag. 9)		701.377,99
	concorsi da avviare e procedure assunzionali attuate con mobilità		82.033,40
resto riportato nel 2019			7.471,50
TOTALE capacità assunzionale 2020			1.376.016,49

L'importo esposto, euro 1.376.016,49, consentirebbe l'assunzione di 61 figure, che, come dettagliato nelle sezioni successive, si riducono per effetto dei vincoli derivanti dalla effettiva capacità di bilancio.

La situazione della capacità assunzionale - personale dirigente - es. 2020

Anche per il personale dirigente la capacità assunzionale corrisponde al 100% delle cessazioni ed è possibile riportare resti non utilizzati nel quinquennio precedente come previsto all'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 90/2014

Nel corso del 2019 sono stati banditi due concorsi che sono tuttora in fase di svolgimento. Ne deriva che saranno riportati quale "resto assunzionale" per l'anno 2020.

La capacità assunzionale per il personale dirigente è la seguente:

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020			
Categoria			
Dirigenti cessati nel 2019	2	43.625,66	87.251,32
Ipotesi spesa CESSAZIONI nel corso del 2019			87.251,32
LIMITE spesa per assunzioni nel 2020 (100% cessazioni 2019)			87.251,32
Utilizzo dei residui ancora disponibili sottratti alla capacità assunzionale del quinquennio precedente	2		87.251,32
TOTALE capacità assunzionale 2020	4		174.502,64

L'importo esposto, euro 174.502,64, consentirebbe l'assunzione di 4 figure, delle quali 2 derivanti da concorsi già banditi e in fase di svolgimento (si veda a tal proposito la tabella a pag. 9, che rappresenta l'attuazione del PTFP per l'esercizio 2019), pertanto non modificabili. Residua capacità assunzionale per due ulteriori figure dirigenziali.

La situazione della capacità assunzionale - personale non dirigente - es. 2021 e 2022

Per quanto riguarda la capacità assunzionale degli anni 2021 e 2022, l'importo ed i dati relativi alle cessazioni 2020 e 2021 sono ancora presunti.

Si fa quindi una stima che ricalca la previsione di fabbisogno, considerate le presunte cessazioni, ed una stima delle possibili ipotesi assunzionali.

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021				
Categoria				
Categoria A - Ausiliari	5	18.584,36	92.921,80	
Categoria B1 - Esecutori	1	19.646,23	19.646,23	
Categoria B3 - Collaboratori	1	20.649,21	20.649,21	
Categoria C - Istruttori	11	22.091,73	243.009,03	
Categoria D1 - Istruttori direttivo	2	24.039,49	48.078,98	
Categoria D3 - Funzionari	1	27.614,25	27.614,25	
Dirigenti				
Ipotesi spesa CESSAZIONI 2020	21		451.919,50	
LIMITE spesa per assunzioni nel 2021 (100% cessazioni 2020)				451.919,50
TOTALE capacità assunzionale 2021				451.919,50

L'ipotetica capacità assunzionale consentirebbe l'assunzione di circa 20/21 unità.

Lo stesso calcolo può essere riproposto per il 2022, sempre considerando che le stime sono provvisorie

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022	
stima personale cessato 2021	451.919,50
spesa complessiva -budget assunzionale	451.919,50

Le ipotetiche figure da assumere nel 2022 saranno definite sulla base delle cessazioni avvenute nel 2021.

A questi importi andrà aggiunta, se del caso, la capacità assunzionale residua dall'eventuale mancato completamento del piano di reclutamento dell'anno precedente (resti assunzionali).

La situazione della capacità assunzionale - personale dirigente - es. 2021 e 2022

Nel corso del 2020 si prevede la cessazione di un dirigente, pertanto il budget assunzionale per il 2021 è così determinato:

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021				
Categoria				
Dirigenti cessati nel 2020	1	43.625,66	43.625,66	
LIMITE spesa per assunzioni nel 2021 (100% cessazioni 2020)				43.625,66
TOTALE capacità assunzionale 2021				43.625,66

Nel corso del 2021 non sono al momento previste cessazioni, pertanto il budget assunzionale per il 2022 sarà determinato solo dagli eventuali resti.

L'effettiva capacità di spesa dell'Ente

Quanto calcolato nei paragrafi precedenti, ossia la capacità assunzionale per ciascun anno del triennio, rappresenta la spesa massima in termini di budget assunzionale. La sostenibilità di tale spesa deve essere verificata alla luce del bilancio del triennio considerato.

A tale proposito si evidenzia che la spesa determinata dall'assunzione del personale da assumere con le procedure già in essere è già inserita nelle previsioni di bilancio. E' costituita da n. 33 figure, di cui due dirigenziali, da reclutare con procedure già avviate ed è quantificata in euro 701.377,99 per il personale non dirigente ed euro 87.251,32 per il personale dirigente. Vanno inoltre considerate 10 figure di Agenti di Polizia Locale derivanti dalla trasformazione di Contratti Formazione Lavoro in essere, il cui costo per il 2020 ammonta a circa 140.000,00 euro. La spesa relativa alle procedure in essere è rappresentata come segue:

ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2019							
	costo unitario	n posti	costo complessivo	n. assunti	costo assunti	n. assunzioni bandite in sospeso	budget da riportare
A							
Oper.Serv.Infan.p.t.	18.584,36	0	-				
B1							
Esecutore area amm.va	19.646,23	2	39.292,46	0		2	39.292,46
Esecutore area tecnica	19.646,23						
Esecutore area cultura	19.646,23	2	39.292,46	0			
Esecutore servizi generali	19.646,23	1	19.646,23	1	19.646,23		
B3							
Collaboratore area amm.va	20.649,21	0	-				
Collabor.operai	20.649,21	1	20.649,21				
C							
Istruttore area amministrativa	22.091,73	17	375.559,41	4	88.366,92	13	287.192,49
Istruttore area tecnica	22.091,73	5	110.458,65			5	110.458,65
Istruttore area econ. fin.	22.091,73	0	-				
Istruttore area cultura	22.091,73	0	-				
Educatore	22.091,73	0	-				
Educatore p.t. (1 unità = 2 a	22.091,73	1	22.091,73	1	22.091,73		
Educatore Disabili	22.091,73	1	22.091,73				
Agente di Polizia Locale	22.091,73	4	88.366,92	4	88.366,92	0	-
Istruttore area informatica	22.091,73	0	-				
D1							
Istruttore Direttivo area am	24.039,49	7	168.276,43			7	168.276,43
Istruttore Direttivo area tec	24.039,49	2	48.078,98	2	48.078,98	0	
Istruttore Direttivo area ecc	24.039,49	0	-				
Conservatore	24.039,49	1	24.039,49			1	24.039,49
Assistente Sociale	24.039,49	2	48.078,98	2	48.078,98	0	
Psicologo	24.039,49	0	-				
Istruttore Direttivo vigilanz	24.039,49	3	72.118,47			3	72.118,47
Istruttore Direttivo informa	24.039,49						
					314.629,76	31	701.377,99
Dirigenti	43.625,66	2				2	87.251,32

L'ulteriore capacità di bilancio per ulteriori assunzioni a tempo indeterminato, per il 2020, ammonta ad euro 120.000,00 e prescinde dalla modalità di reclutamento. Ne deriva che potrebbero essere assunti nel corso del secondo semestre 2020 circa 8 persone.

A seguito di una prevista cessazione di un dirigente, per mobilità, si rende possibile l'eventuale assunzione di un sostituto, sia mediante procedura concorsuale che mediante mobilità. Tale procedura sarà attivata solo dopo l'effettiva cessazione e si stima una spesa di 35.000,00 euro.

Per l'anno 2021 si stima che la somma disponibile per nuove assunzioni ammonti ad euro 94.000,00.

Le figure da assumere nel 2022 saranno definite sulla base delle cessazioni che si verificheranno nel 2021, a cui saranno aggiunti gli eventuali resti.

I budget assunzionali, come descritti, tenuto conto della capacità di spesa dell'Ente, sono così riassunti:

Tipologia di personale	2020	2020	2021	2022
	da concorsi banditi	nuove assunzioni		
Personale non dirigente	701.377,99	120.000,00	94.000,00	-
Trasformazione CFL		140.000,00	-	
Personale dirigente	87.251,32	35.000,00	-	-
totale annuo	788.629,31	295.000,00	94.000,00	-

Rispetto a quanto esposto circa i limiti assunzionali, è evidente che, rispetto alla capacità assunzionale teorica calcolata ai sensi del D.L. 90/2014, il limite costituito dalla capacità di bilancio è più stringente.

CONCLUSIONI

Proposta di determinazione di fabbisogno 2020 - 2022

I Dirigenti e gli Assessori sono stati coinvolti chiedendo loro i fabbisogni e le prioritarie esigenze da ricoprire. La capacità di spesa dell'Ente non consente la copertura di tutte le posizioni richieste rappresentata nel bilancio di previsione 2020-2022. L'Amministrazione ha, di conseguenza, valutato tali fabbisogni in relazione agli obiettivi di mandato ma anche alle esigenze organizzative e di funzionamento dell'Ente, nonché della priorità delle esigenze.

Si deve considerare che le procedure concorsuali previste nel PTFP 2019, in fase di espletamento porteranno nel 2020 all'assunzione di n. 31 figure non dirigenziali e n. 2 figure dirigenziali. I profili e la relativa spesa sono riassunti nella tabella di cui alle pagine precedenti.

Le Linee Guida prevedono che la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali necessarie, nonché l'attenta ponderazione che gli organi competenti devono prestare nell'individuazione della forza lavoro e delle risorse umane necessarie, siano presupposti indispensabili per ottimizzare l'impiego di risorse pubbliche e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei servizi alla collettività.

Per il 2020 l'Ente programma le assunzioni, mediante procedura concorsuale, tenendo conto degli obiettivi prioritari dell'Ente e delle esigenze dei Settori.

L'erogazione dei servizi alla collettività continua ad essere obiettivo primario dell'ente. Si evidenzia però dalla documentazione trasmessa dai dirigenti l'esigenza di figure professionali specifiche.

Resta in ogni caso la necessità di rafforzare il personale amministrativo, in quanto la complessità delle norme vigenti a volte allunga i tempi di gestione delle pratiche a causa dell'insufficienza del personale addetto alla fase di studio di esse.

Un obiettivo importante per l'Amministrazione è la Sicurezza della città.

Per l'anno 2021 e per l'anno 2022 si utilizzeranno gli stessi criteri: garantire l'erogazione dei servizi alla collettività è sempre da considerare obiettivo primario dell'ente e per il raggiungimento dello stesso è necessario rafforzare anche il personale amministrativo.

Per tali ragioni la proposta di PTFP è così formulata:

Nel 2020 si procederà con l'assunzione di

- n. 1 Psicologo e n. 2 Assistenti Sociali da dedicare al Settore Politiche Sociali
- n. 1 Educatore per Disabili da inserire nelle strutture preposte
- n.1 Istruttore Direttivo Tecnico per i servizi tecnici dell'ente
- n. 1 Istruttore informatico per il Ced
- n. 1 Educatore da inserire agli Asili nido
- n. 10 Agenti di polizia locale, mediante la trasformazione dei Contratti di Formazione Lavoro
- n. 1 Conservatore da destinare ai musei

In merito alle figure dirigenziali, si ribadisce che, a seguito di una prevista cessazione di un dirigente, per mobilità, si rende possibile l'eventuale assunzione di un sostituto, sia mediante procedura concorsuale che mediante mobilità.

2020

Personale non dirigente

In merito al personale non dirigente, si ribadiscono le assunzioni derivanti dai concorsi già avviati (n. 31 dipendenti) e dalla trasformazione dei Contratti di Formazione Lavoro in contratti a tempo indeterminato, per 10 agenti di Polizia Locale. Oltre a queste figure potranno quindi essere assunti ulteriori n.8 dipendenti, che si riportano a titolo esemplificativo nel prospetto seguente:

Ipotesi assunzionali 2020					
budget ex D.L. 90/2014					1.376.016,49
Categoria	nuove assunzioni	da procedure in essere	costo unitario	costo complessivo	
Categoria A			18.584,36	-	
Categoria B1		2	19.646,23	39.292,46	
Categoria B3			20.649,21	-	
Categoria C1	13	18	22.091,73	684.843,63	
Categoria D1	5	11	24.039,49	384.631,84	
Dirigente					
Spesa per assunzioni 2020	18	31			1.108.767,93
Disponibilità residua anno 2020					267.248,56

Personale dirigente

La capacità di spesa dell'Ente consente il perfezionamento delle due assunzioni in fase di espletamento e l'eventuale assunzione di un dirigente qualora si realizzi una cessazione per mobilità, al momento solo ipotizzata, di un dirigente.

2021

La capacità di spesa per l'anno 2021 è quantificata in euro 94.000,00 e consente per il personale non dirigente, la sola assunzione di n. ulteriori n.4 dipendenti, nelle categorie sotto rappresentate

TOTALE capacità assunzionale 2021 - personale non dirigente					451.083,16
<i>Ipotesi assunzionali 2021</i>					
Categoria					
Categoria A			18.584,36	-	
Categoria B1			19.646,23	-	
Categoria B3			20.649,21	-	
Categoria C1	3		22.091,73	66.275,19	
Categoria D1	1		24.039,49	24.039,49	
Spesa per assunzioni 2021	4			90.314,68	90.314,68
Disponibilità residua anno 2021					360.768,48

Per l'anno 2021 la capacità di spesa non consente l'assunzione di Dirigenti.

Per le medesime motivazioni espone per l'esercizio 2020, si prevede di assumere n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico per i servizi tecnici, n. 1 Educatore da inserire agli Asili nido, n. 2 Istruttori amministrativi nel 2021.

ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO E VERIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Tipologia di personale da assumere - tempo indeterminato

Considerando quanto esposto nella Sezione "Necessità evidenziate per la predisposizione del Piano" si evidenzia che si procederà alle assunzioni come da seguente tabella:

	costo unitario	ANNO 2020				ANNO 2021	
		procedura concorsuale 2020				procedura	
		procedura in essere		nuove procedure			
A		N.	Costo	N.	Costo	N.	Costo
Oper.Serv.Infan.p.t.	18.584,36		-		-		-
B1					-		-
Esecutore area amm.va	19.646,23	2	39.292,46		-		-
Esecutore area tecnica	19.646,23		-		-		-
Esecutore area cultura	19.646,23		-		-		-
Esecutore servizi generali	19.646,23		-		-		-
B3					-		-
Collaboratore area amm.va	20.649,21		-		-		-
Collabor.operai	20.649,21		-		-		-
C							
Istruttore area amministrativa	22.091,73	13	287.192,49		-	2	44.183,46
Istruttore area tecnica	22.091,73	5	110.458,65		-		-
Istruttore area econ. fin.	22.091,73		-		-		-
Istruttore area cultura	22.091,73		-		-		-
Educatore	22.091,73		-	1	22.091,73	1	22.091,73
Educatore p.t.	22.091,73		-		-		-
Educatore Disabili	22.091,73		-	1	22.091,73		-
Agente di Polizia Locale	22.091,73		-	10	220.917,30		-
Istruttore area informatica	22.091,73		-	1	22.091,73		-
D1							
Istruttore Direttivo area amministrativa	24.039,49	7	168.276,43		-		-
Istruttore Direttivo area tecnica	24.039,49		-	1	24.039,49	1	24.039,49
Istruttore Direttivo area econ.fin.	24.039,49		-		-		-
Conservatore	24.039,49	1	24.039,49	1	24.039,49		-
Assistente Sociale	24.039,49		-	2	48.078,98		-
Psicologo	24.039,49		-	1	24.039,49		-
Istruttore Direttivo vigilanza	24.039,49	3	72.118,47		-		-
Istruttore Direttivo informatica	24.039,49		-		-		-
		31	701.377,99	18	407.389,94	4	90.314,68
DIRIGENTI							
Dirigente amm.vo	43.625,66	1	43.625,66	1	43.625,66		-
Dirigente tecnico	43.625,66	1	43.625,66		-		-
Dirigente vigilanza	43.625,66		-		-		-
TOTALI		33	788.629,31	20	451.015,60	4	90.314,68

Per procedura concorsuale si intende sia concorso bandito da questo Ente che l'utilizzo di graduatorie valide dell'ente o di altre amministrazioni, previa convenzione, o comunque a norma di legge. Si potrà ricorrere all'utilizzo di graduatorie valide di altri Enti, consentito dalla normativa, in particolare il D.L. 90/2014 (art. 3 c. 5ter) previo accordo motivato con le altre amministrazioni, stipulato dal Dirigente del Settore Risorse Umane.

In particolare si intende ricoprire il posto di "educatore per disabili" mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, nelle more dell'attuazione dell'art. 11 del CCNL 21/5/2018 che prevede una verifica riguardante il vigente sistema di classificazione professionale e stante il controverso inquadramento della figura dell'educatore professionale.

La figura dei Istruttore Direttivo Tecnico prevista tra le assunzioni del 2021 sarà reclutata mediante concorso espletato dal Comune di Como, per poter avere a disposizione una graduatoria di idonei utilizzabile per le assunzioni a tempo determinato in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il ricorso alle procedure di mobilità, prima dell'espletamento di procedure concorsuali, non è obbligatorio per il triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (c.d. "concretezza"), ma potranno essere esperite qualora le figure da assumere debbano essere caratterizzate da specifica professionalità già acquisita dal soggetto o al fine di economicizzare ed efficientare l'azione amministrativa. Potrà in ogni caso essere attivata la procedura di mobilità per la sostituzione di personale cessato, non compresa nel budget occupazionale e a copertura della figura che risulta già finanziata in bilancio (in caso, ad esempio, si verifichi la cessazione per mobilità verso altro ente).

Le 31 assunzioni derivanti dai concorsi in essere possono avere decorrenza immediata, dalle relative approvazioni di graduatorie, le nuove assunzioni previste per il 2020 potranno invece avere decorrenza dal secondo semestre. La trasformazione dei dipendenti assunti con CFL in dipendenti di ruolo avverrà alla scadenza dei singoli contratti.

Le assunzioni previste per il 2021 potranno avere decorrenza da gennaio 2021.

Le assunzioni previste negli anni 2020 e 2021 comportano la modifica della dotazione organica vigente, modificata da ultimo con Deliberazione n. 87 del 21 marzo 2019.

Si riassume tale dotazione organica, evidenziando i posti occupati e vacanti.

I posti a part time, riportati nella tabella sottostante corrispondono al numero delle persone, non equiparate al tempo pieno.

profilo professionale	totale al 31/12/2019	tempo pieno		part time		totale occupati al 31/12/2019	totale vacanti al 31/12/2019
		Occupati	Vacanti	Occupati	Vacanti		
Oper.Servizi Generali	24	16	5	3	0	19	5
Oper.Serv.Generali p.t.	6	0	0	6	0	6	0
Operatore area tecnica	9	9	0	0	0	9	0
Operatore area cultura	6	3	2	1	0	4	2
Operatore area cultura pt	2	2	0	0	0	2	0
Oper.Servizi Infanzia	10	5	4	1	0	6	4
Oper.Serv.Infanz.p.t. 24h	35	0	0	29	6	29	6
Oper.Serv.Infanz.p.t. 18h	38	0	0	28	10	28	10
totale categoria A	130	35	11	68	16	103	27
Esecutore area amm.va	43	33	5	5	0	38	5
Esecutore area amm.va p.t.	5	0	0	3	2	3	2
Autista	4	2	2	0	0	2	2
Autista p.t.	4	0	0	2	2	2	2
Esecutore area tecnica	21	15	6	0	0	15	6
Esecutore area econ.fin.	2	1	1	0	0	1	1
Esecutore area cultura	12	8	4	0	0	8	4
Esecutore area cultura p.t.	3	2	1	0	0	2	1
Centralinista	3	0	3	0	0	0	3
Esecutore servizi generali	8	6	1	1	0	7	1
Esec.Serv.Infanzia	56	38	4	7	7	45	11
Esec. Serv. Infanzia p.t. 24h	6	0	0	2	4	2	4
Esec. Serv. Infanz.p.t. 18h	17	0	0	10	7	10	7
Esec. Servizi Sociali	2	1	0	1	0	2	0
Esec.Serv.Sociali p.t.	2	0	0	1	1	1	1
totale categoria B1	188	106	27	32	23	138	50
Collaboratore area amm.va	35	21	10	4	0	25	10
Collabor.operai	2	1	1	0	0	1	1
Collab.Tecnico p.t.	2	1	1	0	0	1	1
Collaboratore area econ.fin.	4	4	0	0	0	4	0
Collaboratore area culturale	6	4	1	1	0	5	1
Collaboratore area informatica	3	1	2	0	0	1	2
totale categoria B3	52	32	15	5	0	37	15
Istruttore area amministrativa	95	65	25	5	0	70	25
Istruttore area amm.va part-time	11	0	0	5	6	5	6
Istruttore area tecnica	32	26	5	1	0	27	5
Istruttore area tecnica part-time	2	0	0	2	0	2	0
Istruttore area econ. Fin.	18	14	3	1	0	15	3
Istruttore area cultura	11	5	5	1	0	6	5
Istruttore area cultura part-time	2	0	0	2	0	2	0
Educatore	66	52	7	7	0	59	7
Educatore 30 h	4	0	0	4	0	4	0
Educatore p.t.	29	0	0	22	7	22	7
Educatore Disabili	10	9	1	0	0	9	1
Educatore Disabili part-time	6	0	0	4	2	4	2
Vigile messo	5	3	2	0	0	3	2
Agente di Polizia Locale	94	67	24	3	0	70	24
Istruttore area informatica	8	6	1	1	0	7	1
totale categoria C	393	247	73	58	15	305	88
Istruttore Direttivo area amministrativa	42	29	12	1	0	30	12
Istruttore Direttivo area tecnica	47	31	12	4	0	35	12
Istruttore Direttivo area econ.fin.	14	7	7	0	0	7	7
Istruttore Direttivo area cultura	6	5	1	0	0	5	1
Conservatore	1	0	1	0	0	0	1
Assistente Sociale	19	13	4	2	0	15	4
Istruttore Direttivo area serv. Sociali educativi	12	8	2	2	0	10	2
Istruttore Direttivo vigilanza	12	6	5	1	0	7	5
Psicologo	1	0	1	0	0	0	1
Istruttore Direttivo informatica	2	0	2	0	0	0	2
totale categoria D1	156	99	47	10	0	109	47

profilo professionale	totale al 31/12/2019	tempo pieno		part time		totale occupati al 31/12/2019	totale vacanti al 31/12/2019
		Occupati	Vacanti	Occupati	Vacanti		
Funzionario amministrativo	17	15	2	0	0	15	2
Funzionario tecnico	8	7	1	0	0	7	1
Funzionario area eco. Fin.	4	3	1	0	0	3	1
Conservatore	3	1	2	0	0	1	2
Psicologo	3	3	0	0	0	3	0
Funzionario vigilanza	3	2	1	0	0	2	1
totale categoria D3	38	31	7	0	0	31	7
Dirigente amm.vo	10	7	3			7	3
Dirigente tecnico	5	4	1			4	1
Dirigente vigilanza	1	1	0			1	0
DIRIGENTI	16	12	4	0	0	12	4
totale complessivo	973	562	184	173	54	735	238

E' necessario modificare la dotazione organica per inserire un posto di "Conservatore" in cat. D1, in quanto al 31.12.2019 il posto vacante è solamente uno e nel 2020 è necessaria l'assunzione di due figure. Per evitare l'incremento della spesa è necessario eliminare uno dei due posti vacanti di "Conservatore" presenti in cat. D3, che non possono essere ricoperti con nuove procedure concorsuali in quanto il CCNL del 21.5.2018, vigente, - art. 3 - non consente più l'accesso alla categoria D3.

La dotazione organica, dopo la modifica, è la seguente:

profilo professionale	totale al 31/12/2019	tempo pieno		part time		totale occupati al 31/12/2019	vacanti
		Occupati	Vacanti	Occupati	Vacanti		
Oper.Servizi Generali	24	16	5	3	0	19	5
Oper.Serv.Generali p.t.	6	0	0	6	0	6	0
Operatore area tecnica	9	9	0	0	0	9	0
Operatore area cultura	6	3	2	1	0	4	2
Operatore area cultura pt	2	2	0	0	0	2	0
Oper.Servizi Infanzia	10	5	4	1	0	6	4
Oper.Serv.Infanz.p.t. 24h	35	0	0	29	6	29	6
Oper.Serv.Infanz.p.t. 18h	38	0	0	28	10	28	10
totale categoria A	130	35	11	68	16	103	27
Esecutore area amm.va	43	33	5	5	0	38	5
Esecutore area amm.va p.t.	5	0	0	3	2	3	2
Autista	4	2	2	0	0	2	2
Autista p.t.	4	0	0	2	2	2	2
Esecutore area tecnica	21	15	6	0	0	15	6
Esecutore area econ.fin.	2	1	1	0	0	1	1
Esecutore area cultura	12	8	4	0	0	8	4
Esecutore area cultura p.t.	3	2	1	0	0	2	1
Centralinista	3	0	3	0	0	0	3
Esecutore servizi generali	8	6	1	1	0	7	1
Esec.Serv.Infanzia	56	38	4	7	7	45	11
Esec. Serv. Infanzia p.t. 24h	6	0	0	2	4	2	4
Esec. Serv. Infanz.p.t. 18h	17	0	0	10	7	10	7
Esec. Servizi Sociali	2	1	0	1	0	2	0
Esec.Serv.Sociali p.t.	2	0	0	1	1	1	1
totale categoria B1	188	106	27	32	23	138	50
Collaboratore area amm.va	35	21	10	4	0	25	10
Collabor.operai	2	1	1	0	0	1	1
Collab.Tecnico p.t.	2	1	1	0	0	1	1
Collaboratore area econ.fin.	4	4	0	0	0	4	0
Collaboratore area culturale	6	4	1	1	0	5	1
Collaboratore area informatica	3	1	2	0	0	1	2
totale categoria B3	52	32	15	5	0	37	15
Istruttore area amministrativa	95	65	25	5	0	70	25
Istruttore area amm.va part-time	11	0	0	5	6	5	6
Istruttore area tecnica	32	26	5	1	0	27	5
Istruttore area tecnica part-time	2	0	0	2	0	2	0
Istruttore area econ. Fin.	18	14	3	1	0	15	3
Istruttore area cultura	11	5	5	1	0	6	5
Istruttore area cultura part-time	2	0	0	2	0	2	0
Educatore	66	52	7	7	0	59	7
Educatore 30 h	4	0	0	4	0	4	0
Educatore p.t.	29	0	0	22	7	22	7
Educatore Disabili	10	9	1	0	0	9	1
Educatore Disabili part-time	6	0	0	4	2	4	2
Vigile messo	5	3	2	0	0	3	2
Agente di Polizia Locale	94	67	24	3	0	70	24
Istruttore area informatica	8	6	1	1	0	7	1
totale categoria C	393	247	73	58	15	305	88
Istruttore Direttivo area amministrativa	42	29	12	1	0	30	12
Istruttore Direttivo area tecnica	47	31	12	4	0	35	12
Istruttore Direttivo area econ.fin.	14	7	7	0	0	7	7
Istruttore Direttivo area cultura	6	5	1	0	0	5	1
Conservatore	1	0	1	0	0	0	2
Assistente Sociale	19	13	4	2	0	15	4
Istruttore Direttivo area serv. Sociali educativi	12	8	2	2	0	10	2
Istruttore Direttivo vigilanza	12	6	5	1	0	7	5
Psicologo	1	0	1	0	0	0	1
Istruttore Direttivo informatica	2	0	2	0	0	0	2
totale categoria D1	156	99	47	10	0	109	48

profilo professionale	totale al 31/12/2019	tempo pieno		part time		totale occupati al 31/12/2019	totale vacanti al 31/12/2019
		Occupati	Vacanti	Occupati	Vacanti		
Funzionario amministrativo	17	15	2	0	0	15	2
Funzionario tecnico	8	7	1	0	0	7	1
Funzionario area eco. Fin.	4	3	1	0	0	3	1
Conservatore	3	1	2	0	0	1	1
Psicologo	3	3	0	0	0	3	0
Funzionario vigilanza	3	2	1	0	0	2	1
totale categoria D3	38	31	7	0	0	31	6
Dirigente amm.vo	10	7	3			7	3
Dirigente tecnico	5	4	1			4	1
Dirigente vigilanza	1	1	0			1	0
DIRIGENTI	16	12	4	0	0	12	4
totale complessivo	973	562	184	173	54	735	238

Verifica della compatibilità finanziaria delle modifiche alla dotazione organica

Il costo della dotazione organica così modificata ammonta ad euro 19.859.443,95 come evidenziato nella tabella sotto riportata e raggruppato per categoria:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	SPESA TOTALE
Dirigenti	16,00	-	16,00	698.010,56	964.929,80
D3	37,00	-	37,00	1.021.727,25	1.412.435,75
D1	154,00	1,67	155,67	3.742.147,28	5.173.144,40
C	325,00	44,33	369,33	8.159.212,28	11.279.295,06
B3	46,00	4,33	50,33	1.039.343,57	1.436.788,55
B1	142,00	28,67	170,67	3.352.956,59	4.635.127,19
A1	45,00	54,33	99,33	1.846.046,43	2.551.974,58
TOTALI	765,00	133,33	898,33	19.859.443,95	27.453.695,32

La spesa complessiva rispetta il limite della spesa potenziale massima come descritto nello specifico paragrafo e ammontante ad euro 19.863.018,71 – calcolato sulle sole voci stipendiali.

Tipologia di personale da assumere - tempo determinato

Si procederà nel triennio inoltre all'assunzione di personale a tempo determinato nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 50 del CCNL 21/5/2018, ossia nel rispetto delle procedure selettive dettate dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto dei limiti di durata dei contratti e di quanto previsto all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, e nel rispetto dei limiti di spesa come descritti nel presente documento, nei casi:

- di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, certificate dal Dirigente che chiede l'assunzione di personale a tempo determinato;
- esigenze di personale educativo, di assistenza disabili e di refezione scolastica anche al fine del rispetto dei parametri che consentono l'apertura e il mantenimento delle strutture, sulla base di richiesta motivata del Dirigente di riferimento;
- esigenze straordinarie o temporanee legate a progetti una tantum, imposti e previsti dalla normativa statale o sovra comunale, sulla base di richiesta motivata del Dirigente di riferimento;

- d) progetti finanziati, organizzazione di eventi di rilievo sulla base di richiesta motivata del Dirigente di riferimento;
- e) previsti al comma 6 dell'art. 50 del CCNL 21/5/2018, previa richiesta del Dirigente di riferimento.

Le assunzioni personale a tempo determinato potranno avvenire anche ai sensi degli artt. 90 e 110 del TUEL 267/2000, qualora ne ricorrano i presupposti e in presenza di adeguate risorse finanziarie.

Il Comune ha attualmente in servizio personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, per una spesa di euro 598.979,63, pari a 41 unità, calcolata sulla base dei soli oneri stipendiali.

La spesa è riassunta nella tabella seguente:

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO				
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00
D3	1	0	1	31.896,68
D1	4	1,00	4,5	108.327,66
C	18	5,0	22,2	284.998,39
B3	0	0	0	
B1	5	0,00	5	39.481,14
A1	7		7	134.275,76
TOTALI	35	6	39,666667	598.979,63

Tali valori non possono essere a breve termine ridotti in quanto riferiti a procedure in essere. Il limite relativo all'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile è dato dalla spesa 2009 per la medesima tipologia di personale, che è calcolato in euro 1.400.071,13. Ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, a decorrere dal 2013 gli enti locali possono comunque superare il limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Può essere assunto personale a tempo determinato finanziato da fondi di terzi e tali spese non rientrano nel limite descritto.

Compatibilità con le previsioni di bilancio

La spesa per le voci stipendiali fisse, per il 2020, contenute nella proposta di bilancio ammonta ad euro 16.305.275,00. Tale somma comprende le retribuzioni per il personale di ruolo attualmente in servizio – circa 15.706.275,00 e per il personale a tempo determinato già contrattualizzato – circa 599.000,00 come esposto nell'apposito paragrafo.

La spesa, per ogni esercizio del triennio, calcolata ai sensi del comma 557 art. 1 Legge 296/2006 si evince dalla tabella sottostante, dalla quale si rileva altresì il rispetto del limite:

	MEDIA 2011-2013	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
Intervento 01 consuntivo	27.939.712,86	25.899.787,00	26.008.150,00	26.008.150,00
compensi da terzi	- 1.856,01	- 52.500,00	- 52.500,00	- 52.500,00
Piani di zona % non nostra		- 39.531,97	- 39.531,97	- 39.531,97
spese elezioni	- 43.138,11	- 93.500,00	- 93.500,00	- 93.500,00
applicazione CCNL e arretrati	- 3.269.482,14	- 4.101.983,98	- 4.101.983,98	- 4.101.983,98
personale comandato	- 274.414,87	- 171.257,46	- 171.257,46	- 171.257,46
categorie protette	- 1.403.373,85	- 989.333,24	- 989.333,24	- 989.333,24
diritti di rogito	- 34.703,96	-	-	-
altre formazione e missioni	- 21.459,01	- 97.500,00	- 97.500,00	- 97.500,00
oneri per regolarizz. ex SIOPE	- 146.151,59	- 185.000,00	- 185.000,00	- 185.000,00
intervento 01 netto	22.745.133,32	20.169.180,35	20.277.543,35	20.277.543,35
incarichi art. 110				
COCOCO	63.205,58			
spese gestione mense	483.333,33	430.000,00	430.000,00	430.000,00
altre personale in comando	12.396,46	-	-	-
altre formazione e missioni	21.459,01	97.500,00	97.500,00	97.500,00
irap (al netto di amministr.e comm	1.241.048,26	1.251.609,00	1.258.500,00	1.258.500,00
Intervento 03 e IRAP	1.821.442,64	1.779.109,00	1.786.000,00	1.786.000,00
Totale spesa personale per limite	24.566.575,96	21.948.289,35	22.063.543,35	22.063.543,35

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.

Il sottoscritto VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO, visti gli atti d'ufficio certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 12/02/2020 al 26/02/2020, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 ed in pari data è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari, così come prescritto dall'art. 125 dello stesso Decreto;

è stata adottata in via d'urgenza, ai sensi dell'art. 42, 4° comma, del D.Lgs. 267/2000;

- X è esecutiva ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, del D.Lgs. n. 267/2000).

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
VICARIO

Avv. Marina Ceresa



COMUNE DI COMO
Provincia di Como

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI
SULLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO
2020-2022

IL COLLEGIO DEI REVISORI

costituito dalla Dott.ssa Carmen Morellini, Presidente, dal Rag. Tullio Paderno e dal Dott. Stefano Stringa, componenti, nominato con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 39 del 9 aprile 2019 riunitosi in data odierna per l'espressione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

VISTA

la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale, inerente la "Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022;

ESAMINATA

la documentazione prodotta dal Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie – Società Partecipate, Dott. Raffaele Buononato, che consiste in:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto la "Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022";
- relazione allegata alla delibera di Giunta Comunale citata, contenente:
 - elenco dettagliato delle proposte / ipotesi di assunzioni di personale classificate per profilo professionale, categoria economica e procedura di reclutamento sia per qualifiche dirigenziali che non dirigenziali;
 - tabella descrittiva e riassuntiva per la rideterminazione della dotazione organica con evidenza del numero di posti nella dotazione organica dell'Ente;
 - del calcolo del limite di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni e prospetto dimostrativo del rispetto del limite del contenimento delle spese di personale per le previsioni di spesa del triennio;
 - prospetto dimostrativo della capacità assunzionale di personale con qualifiche dirigenziali e non dirigenziali, con contratti a tempo indeterminato per gli anni 2020 e 2021;

RILEVATO CHE

1. nel corso dell'anno 2019 si sono verificate cessazioni **di personale non dirigente** per una spesa complessiva di 585.133,60. L' art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 ripristina, la facoltà assunzionale al 100% dei cessati dell'anno precedente, con decorrenza dal 2019 per le assunzioni

di tutte le tipologie di personale a tempo indeterminato;

2. che i risparmi delle quote di turn over non utilizzati nel quinquennio precedente ammontano a 790.882,89 euro e portano la capacità assunzionale per l'anno in corso a complessivi 1.376.016,49 euro per il **personale non dirigente**;
3. che nell'importo di euro 790.882,89 di cui al punto precedente, che sarà riportato nel 2020 come "resto assunzionale" sono inclusi gli importi:
 - di euro 701.377,99 derivante da procedure assunzionali previste per il 2019, avviate nel 2019 ma in fase di espletamento nel 2020;
 - di euro 82.033,40 derivante da procedure assunzionali previste per il 2019, non avviate nello stesso anno o attuate con mobilità;
 - di euro 7.471,50 derivante da resti assunzionali riportati nel 2019;
4. nel corso dell'anno 2019 si sono verificate cessazioni di **personale dirigente** per una spesa complessiva di euro 87.251,32;
5. che i risparmi delle quote di turn over non utilizzati nel quinquennio precedente ammontano ad euro 87.251,32 relativamente al **personale dirigente**;
6. che tale importo di euro 87.251,32 è derivante da procedure assunzionali previste per il 2019, avviate nel 2019 ma in fase di espletamento nel 2020. Tale importo sarà pertanto riportato nel 2020 come "resto assunzionale";
7. si prevede che nel corso dell'anno 2020 e nel corso dell'anno 2021 si verifichino cessazioni di **personale non dirigente** per una spesa complessiva di 451.919,50, euro, che determinerà la possibilità di nuove assunzioni per l'anno 2021 e per l'anno 2022 per un "tetto" massimo di spesa pari al medesimo importo;
8. si prevede che nel corso dell'anno 2020 si verifichino cessazioni di **personale dirigente** per n. 1 unità, per una spesa complessiva di euro 43.625,58, mentre nel 2021 non sono previste cessazioni di personale dirigente;
9. si evince dalla relazione che le assunzioni previste per gli anni 2020 e 2021, sia per il personale dirigente che per il personale non dirigente, sostenibili sulla base della capacità assunzionale dell'Ente, calcolata ai sensi del D.L.98/2014, non sono compatibili con le capacità di bilancio dell'Ente e pertanto il limite di spesa è costituita da tale capacità di bilancio;
10. è prevista la trasformazione di n. 10 Contratti di Formazione Lavoro, avviati nel 2019, in contratti a tempo indeterminato, per n. 10 Agenti di Polizia Locale, cat. C. Tale trasformazione era già contemplata nel PTFP 2019/2021 ed è compatibile con la capacità di spesa del bilancio triennale dell'Ente;
11. che, sulla base del piano assunzionale formulato e delle assunzioni previste per il 2020 e per il 2021, la dotazione organica dell'Ente approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 21.3.2019 deve essere modificata a seguito dell'introduzione di un posto di "Conservatore" in cat. D1, in quanto al 31.12.2019 il posto vacante è solamente uno e nel 2020 è necessaria l'assunzione di due figure. Per evitare l'incremento della spesa si prevede di eliminare uno dei due posti vacanti di "Conservatore" presenti in cat. D3, che non possono essere ricoperti con nuove procedure concorsuali in quanto il CCNL del 21.5.2018, vigente, - art. 3 – non consente più l'accesso alla categoria D3;

12. preso atto che il costo della dotazione organica, a seguito della modifica proposta (euro19.859.443,95), risulta inferiore al costo della dotazione organica vigente (euro 19.863.018,71), come rappresentato nella relazione;

PRESO ATTO

13. che è intenzione dell'Amministrazione Comunale, valutate le proposte rappresentate dai Direttori di Settore, definire la seguente programmazione di assunzioni di personale e qualifiche dirigenziali per le annualità 2020-2021, adeguatamente motivate e con carattere di priorità e necessità al fine di perseguire i propri obiettivi e le specifiche finalità istituzionali:

	costo unitario	ANNO 2020				ANNO 2021	
		procedura concorsuale 2020				procedura concorsuale	
		N.	Costo	N.	Costo	N.	Costo
A							
Oper.Serv.Infan.p.t.	18.584,36		-		-		-
B1							
Esecutore area amm.va	19.646,23	2	39.292,46		-		-
Esecutore area tecnica	19.646,23		-		-		-
Esecutore area cultura	19.646,23		-		-		-
Esecutore servizi generali	19.646,23		-		-		-
B3							
Collaboratore area amm.va	20.649,21		-		-		-
Collabor.operai	20.649,21		-		-		-
C							
Istruttore area amministrativa	22.091,73	13	287.192,49		-	2	44.183,46
Istruttore area tecnica	22.091,73	5	110.458,65		-		-
Istruttore area econ. fin.	22.091,73		-		-		-
Istruttore area cultura	22.091,73		-		-		-
Educatore	22.091,73		-	1	22.091,73	1	22.091,73
Educatore p.t.	22.091,73		-		-		-
Educatore Disabili	22.091,73		-	1	22.091,73		-
Agente di Polizia Locale	22.091,73		-	10	220.917,30		-
Istruttore area informatica	22.091,73		-	1	22.091,73		-
D1							
Istruttore Direttivo area amministrat	24.039,49	7	168.276,43		-		-
Istruttore Direttivo area tecnica	24.039,49		-	1	24.039,49	1	24.039,49
Istruttore Direttivo area econ.fin.	24.039,49		-		-		-
Conservatore	24.039,49	1	24.039,49	1	24.039,49		-
Assistente Sociale	24.039,49		-	2	48.078,98		-
Psicologo	24.039,49		-	1	24.039,49		-
Istruttore Direttivo vigilanza	24.039,49	3	72.118,47		-		-
Istruttore Direttivo informatica	24.039,49		-		-		-
		31	701.377,99	18	407.389,94	4	90.314,68
DIRIGENTI							
Dirigente amm.vo	43.625,66	1	43.625,66	1	43.625,66		-
Dirigente tecnico	43.625,66	1	43.625,66		-		-
Dirigente vigilanza	43.625,66		-		-		-
TOTALI		33	788.629,31	20	451.015,60	4	90.314,68

14. che per l'anno 2022 non sono previste assunzioni di personale o modifiche di contratti lavorativi, che verranno eventualmente proposti nei piani assunzionali degli anni futuri, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con riguardo sia ai limiti numerici di assunzione, sia ai limiti di spesa del personale;
15. che quanto previsto nella proposta deliberativa della Giunta Comunale in esame, con riguardo sia alla determinazione della dotazione organica, sia al piano occupazionale, risulta essere adeguatamente motivato ed è stato discusso con i Direttori di Settore sulla base delle proposte rappresentate dagli stessi ed è coerente con il programma di mandato dell'Amministrazione;
16. che esulano dalla presente programmazione del fabbisogno di personale le assunzioni di "categorie protette" ai sensi della Legge n. 68/1999 come consentito dall'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 nonché le assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato ovvero di "lavoro flessibile";

RICHIAMATI

- Le linee guida del Ministro per la Funzione Pubblica in materia di fabbisogni di personale, pubblicate, in data 8 maggio 2018, volte 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.
- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica, da parte dell'organo di revisione, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni che ridefinisce la base di calcolo ai fini dell'applicazione del comma 557, con riferimento al valore medio del triennio precedente la data di entrata in vigore della disposizione in argomento e che è da considerare quale definizione del limite massimo di spesa di personale per gli Enti Locali;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che: *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"*;
- la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie n. 25/2017 che prevede: *"... 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"*

- l'art. 41 del D. Lgs. n. 66/2014 convertito nella Legge n. 89/2014 ai sensi del quale *“le Amministrazioni Pubbliche che registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal D. Lgs n. 231/2002, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto”*;
- la sentenza n. 272 dell'01/12/2015 della Corte Costituzionale che dichiara l'illegittimità dell'art. 41, commi 2 e seguenti, del D.L. n. 66/2014 in ordine al rispetto dei tempi medi di pagamento;
- l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, che stabilisce di provvedere, per quanto riguarda le assunzioni con contratti a tempo determinato o altre forme di flessibilità, esclusivamente per *“esigenze temporanee od eccezionali”* e dispone: *“Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti”*;
- il parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 49 del 17/07/2008 relativo a *“Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni”* e le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001 relative a *“Attuazione della Direttiva Comunitaria sul lavoro a tempo determinato”*;
- l'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, prevede, nello specifico: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;
- l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90 /2014 che ha introdotto all'art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010 la seguente previsione riferita al limite per le assunzioni di personale a tempo determinato: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*;
- la deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti – Sezione Autonomie che ha chiarito: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”*, sposando quindi la tesi letterale più restrittiva secondo cui gli Enti Locali sono tenuti a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e successive modifiche ed integrazioni che stabilisce: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi*

di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (...)”;

- l’art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni che individua l’obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999 - “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- l’art. 1, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni che, prevedendo analogo principio, sancisce il perseguimento della razionalizzazione del costo del lavoro pubblico attraverso il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta ed indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- l’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni che prevede ai seguenti:
 - comma 1: *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*;
 - comma 2: *“... le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, ... Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, 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”*;
 - comma 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”*;
- l’art. 35, comma 4, del predetto D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni che ribadisce: *“Le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell’articolo 6, comma 4.”*;
- l’art. 3 comma 8 della Legge 19 giugno 2019, n. 56 che stabilisce: *“Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;
- l’art. 33 comma 2 del Decreto-Legge 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che stabilisce: *“... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed*

autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia (...)" e preso atto che il Decreto attuativo è stato predisposto in bozza ma non approvato.

ACCERTATO CHE

17. L'Ente ha la possibilità di procedere alle assunzioni di personale in quanto sono stati approvati il "piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità" 2020/2022 (art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006) nonché, con l'atto soggetto al presente parere, la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (art.6, comma 2 del D.Lgs.n. 165/2001) oltre che la ricognizione di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e la conseguente verifica di situazioni di soprannumero od eccedenza di personale e di qualifiche dirigenziali, rilevando che in nessuno dei settori dell'Ente sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale o qualifiche dirigenziali in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente;
18. L'Ente ha rispettato il principio di contenimento della spesa di personale di cui al quadro normativo del combinato art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni ed art. 39 della Legge n. 449/97 relativamente al consuntivo di spesa dell'esercizio 2019 (dati provvisori);
19. come desunto dai prospetti di calcolo delle cessazioni di personale e di determinazione dell'attuale "capacità assunzionale" sono stati rispettati i vincoli previsti per legge delle nuove assunzioni per gli anni 2020 e 2021 in quanto:
 - ✓ la previsione per nuove assunzioni relativamente all'anno 2020 per personale non dirigenziale è stimata in 1.108.767,93 euro contro un parametro che ammonta a 1.376.016,49 euro;
 - ✓ la previsione per nuove assunzioni relativamente all'anno 2021 per personale non dirigenziale è stimata in 90.314,68 euro contro un parametro che ammonta a 451.919,50 euro;
 - ✓ la previsione per nuove assunzioni sia relativamente all'anno 2020 per personale dirigenziale è stimata in 87.251,32, contro un parametro assunzionale che ammonta a 174.502.64 euro;
 - ✓ la previsione di assunzione di personale dirigenziale per l'anno 2021 e 2022 è rinviata a successivi provvedimenti;
20. il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 e successive integrazioni e modifiche relativamente alle assunzioni di personale con contratti di lavoro a tempo determinato o di "lavoro flessibile" è rispettato in fase previsionale, evidenziando una spesa di euro 598.979,63 a fronte di un limite pari ad euro 1.400.071,13
21. L'Amministrazione intende procedere nel triennio all'assunzione di personale a tempo determinato nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 50 del CCNL 21/5/2018, ossia nel rispetto delle procedure selettive dettate dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto dei limiti di durata dei contratti e di quanto previsto all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, e nel rispetto dei limiti di spesa come descritti nel presente documento, nei casi:
 - a) di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, certificate dal Dirigente che chiede l'assunzione di personale a tempo determinato;

- b) esigenze di personale educativo, di assistenza disabili e di refezione scolastica anche al fine del rispetto dei parametri che consentono l'apertura e il mantenimento delle strutture, sulla base di richiesta motivata del Dirigente di riferimento;
- c) esigenze straordinarie o temporanee legate a progetti una tantum, imposti e previsti dalla normativa statale o sovra comunale, sulla base di richiesta motivata del Dirigente di riferimento;
- d) progetti finanziati, organizzazione di eventi di rilievo sulla base di richiesta motivata del Dirigente di riferimento;
- e) previsti al comma 6 dell'art. 50 del CCNL 21/5/2018, previa richiesta del Dirigente di riferimento.

22. la relazione certifica altresì la compatibilità delle assunzioni previste con gli stanziamenti contenuti nella bozza di Bilancio triennale 2020-2021 in fase di predisposizione, come previsto dalle citate linee guida;

VERIFICATO ALTRESI' CHE

- 23. l'Ente non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs n. 267/2000;
- 24. l'Ente ha rispettato il pareggio di finanza pubblica per l'anno 2018 e sulla base delle risultanze del bilancio di previsione 2018-2020 rispetta il conseguimento del saldo programmatico di finanza pubblica per il triennio sopra citato;

tutto ciò premesso, rilevato, verificato e considerato, il Collegio dei Revisori dei Conti

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto la "Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022", con particolare riguardo al piano delle assunzioni del personale di ruolo dell'anno 2020 a condizione che gli stanziamenti di spesa derivanti dalla presente programmazione trovino adeguata copertura finanziaria nelle disponibilità del bilancio di previsione, la cui proposta non risulta, alla data attuale, ancora approvata dalla Giunta Comunale, come certificato nella Relazione allegata alla proposta di delibera di approvazione del PTFP.

Il Collegio suggerisce di mantenere un costante monitoraggio della spesa di personale e del rispetto dei limiti di cui al D.L. 78/2010

Como, 3 febbraio 2020

Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott.ssa Morellini Carmen (Presidente)	F.to con firma digitale
Dott. Paderno Tullio (Componente)	F.to con firma digitale
Dott. Stringa Stefano (Componente)	F.to con firma digitale



COMUNE DI COMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **24** di Registro

SEDUTA DEL 6 Febbraio 2020

PRESIDENTE: DOTT. MARIO LANDRISCINA

SEGRETARIO: AVV. GIUSEPPE LOCANDRO

Sono presenti al momento della votazione della seguente deliberazione:

		PRESENTI	ASSENTI
LANDRISCINA MARIO	Sindaco	si	
CALDARA ADRIANO	Vice Sindaco	si	
CORENGIA ANGELA	Assessore	si	
PETTIGNANO FRANCESCO	“	si	
BELLA VINCENZO	“	si	
GALLI MARCO	“	si	
NEGRETTI ELENA	“	si	
GENTILINI CAROLA	“	si	
BONDURI ALESSANDRA	“	si	
BUTTI MARCO	“		si

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce, in materia di determinazione del fabbisogno di personale:

- al comma 1: *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici..., adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;*
- al comma 2: *“... le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, ... Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, ... 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”;*
- al comma 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”;*

Atteso che ai fini della concreta attuazione delle nuove disposizioni sopra richiamate:

- l'art. 6-ter, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede: *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;*
- l'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce i termini di adozione delle linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui al citato art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore dello stesso D.Lgs. n. 75/2017;
- con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, sono state approvate le predette linee di indirizzo *“...volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale...”* e *“...finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale...”;*

Richiamate, altresì, le ulteriori disposizioni che disciplinano la programmazione del fabbisogno di personale per gli enti locali:

- ✓ art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 e ss.mm.ii. che stabilisce: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (...)”;*

- ✓ art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999 (“*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”);
- ✓ art. 1, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. che, prevedendo analogo principio di riduzione della spesa per il personale, sancisce il perseguimento della razionalizzazione del costo del lavoro pubblico attraverso il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta ed indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

Vista, per quanto sopra esposto, l'allegata Relazione denominata “Piano triennale del Fabbisogno di personale per gli anni 2020-2022”, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, redatta sulla base delle linee di indirizzo succitate, che rende evidenza delle politiche assunzionali per il triennio di riferimento;

Richiamate, altresì, ai fini della predisposizione dell'allegata Relazione:

- a) la deliberazione di Giunta comunale n. 87 del 21/03/2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019-2021, come modificato con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 282 del 11/08/2019;
- b) le disposizioni di contenimento e limiti alla spesa per il personale per gli Enti locali soggetti al Patto di Stabilità Interno e, in particolare:
 - ✓ l'art. 1, commi 557 e 557-bis, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. che normano le modalità del concorso delle autonomie locali all'obiettivo di finanza pubblica di riduzione del costo del personale, individuando le tipologie di spesa ricomprese nel computo e le azioni che costituiscono, in termini di principio, ambiti prioritari di intervento cui gli enti locali debbono attenersi, sebbene nell'ambito della propria autonomia;
 - ✓ l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. che dispone l'applicazione del divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità nell'esercizio precedente;
 - ✓ l'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 e ss.mm.ii. che ridefinisce la base di calcolo ai fini dell'applicazione del comma 557, con riferimento al valore medio del triennio precedente (2011/2013) la data di entrata in vigore della disposizione in argomento;
- c) le disposizioni per il calcolo della capacità assunzionale (budget assunzionale) e del turnover, in particolare:
 - ✓ l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014, come modificato dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, che stabilisce:
 - a decorrere dall'anno 2014, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
 - l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
 - ✓ lo stesso art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 come sopra citato che ripristina, la facoltà assunzionale al 100%, con decorrenza dal 2019 per le assunzioni di tutte le tipologie di personale a tempo indeterminato, dirigenziale e non dirigenziale;
- d) le disposizioni che estendono agli enti locali le limitazioni alle assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010 e ss.mm.ii., entro la spesa complessiva sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, nel caso di rispetto dell'obbligo di riduzione di cui al comma 557, art. 1, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- e) il concetto del superamento della dotazione organica, come esplicitato al punto 2.1 delle linee guida citate esplicitano, che si sostanzia in un valore finanziario di “spesa potenziale massima”: “*Per le*

amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario, di spesa potenziale massima sostenibile, (...) 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. Nel rispetto di tali 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” ... “Nel PTFP la dotazione organica va espressa quindi in termini finanziari” ... “Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite (...) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni quali le Regioni per gli Enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge;

- f) il principio di garanzia del rispetto degli equilibri di finanza pubblica e la connessa necessità di predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione, impostando la programmazione assunzionale tenuto conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale;

Verificato, per quanto sopra, come si evince nel dettaglio dall'allegata Relazione:

- che la capacità assunzionale residuale del quinquennio precedente, ricomprende, in particolare, le azioni in corso di attuazione previste nella precedente programmazione dei fabbisogni 2019-2021;
- che il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557-ter della Legge n. 296/2006, è pari a euro 24.566.575,96;
- che la spesa di personale del triennio 2020/2022, calcolata ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-bis, della L. n. 296/2006 non supera, per ciascun anno, il predetto limite;
- che, ai fini dell'attuazione delle procedure assunzionali previste, si rende necessaria la seguente modifica della dotazione organica approvata, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 87 del 21/03/2019:

profilo professionale	Posti al 31/12/2019	tempo pieno		part time		totale occupati al 31/12/2019	totale vacanti al 31/12/2019	Variazione
		Occupati	Vacanti	Occupati	Vacanti			
Conservatore – Cat. D1	1	0	1	0	0	0	1	+1
Conservatore – Cat. D3	3	1	2	0	0	1	2	-1

- che il valore finanziario della vigente dotazione organica, come sopra modificata, è pari a euro 19.859.443,95, e costituisce la “spesa potenziale massima” sostenibile, calcolata sulla base del trattamento economico tabellare delle categorie di inquadramento, di cui al vigente C.C.N.L. 21/5/2018, al netto di oneri riflessi;
- che la spesa di personale a tempo determinato è programmata, per il 2020, nel rispetto delle limitazioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010 e ss.mm.ii.;
- che, posto il rispetto di tutti i suddetti limiti, le azioni assunzionali pianificate sono ricondotte in riduzione in termini di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, nel rispetto della sostenibilità degli stanziamenti previsti;

Evidenziato, altresì, che potranno essere garantite, in quanto esulano da vincoli di assunzione e dalle norme di contenimento della spesa per il personale, sempreché nel rispetto dei limiti in materia di Patto di Stabilità e delle stesse disponibilità di bilancio le assunzioni di unità disabili ai sensi della Legge n. 68/1999 ai fini della copertura delle quote d'obbligo, sia in sostituzione di cessazioni programmate che di quelle che si

dovessero verificare, come ribadito dall'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;

Dato atto che:

- ✓ non si rinvengono situazioni di eccedenza di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. come da dichiarazioni acquisite dai Dirigenti competenti;
- ✓ è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 436 in data 14/11/2019 il “*Piano triennale delle azioni positive 2020-2022*” di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 168/2006;
- ✓ l'Ente non si trova in stato di dissesto o di deficitarietà strutturale;
- ✓ la possibilità assunzionale per il 2020 è assicurata dal rispetto dei vincoli inerenti il Patto di Stabilità Interno nell'anno 2019;

Atteso che dell'adozione del presente provvedimento sono state informate le OO.SS. in data 31/01/2020 e nel corso dell'incontro del 05/02/2020, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del CCNL del 1° aprile 1999;

Rilevato che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 “*gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;

Visti i pareri favorevoli espressi:

- dal Dirigente de Settore “*Risorse Umane e Finanziarie – Società Partecipate*”, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- dai Revisori dei Conti in data 03/02/2020;
- dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di Legge

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di definire il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per gli esercizi 2020-2022 come da allegata relazione, dando atto che sono rispettati i principi contenuti nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, per l'elaborazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP);
3. di modificare come segue, per effetto delle procedure assunzionali previste nell'allegata Relazione, la dotazione organica approvata, da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 87/2019:

profilo professionale	Posti al 31/12/2019	tempo pieno		part time		totale occupati al 31/12/2019	totale vacanti al 31/12/2019	Variazione
		Occupati	Vacanti	Occupati	Vacanti			
Conservatore – Cat. D1	1	0	1	0	0	0	1	+1
Conservatore – Cat. D3	3	1	2	0	0	1	2	-1

4. di dare atto che:
- la possibilità assunzionale per il 2020 è assicurata dal rispetto dei vincoli inerenti il Patto di Stabilità Interno nell'anno 2019;
 - in ragione del principio di cumulabilità delle risorse assunzionali nel quinquennio, i risparmi delle quote di turn over non utilizzati nel quinquennio precedente, consentiranno l'incremento delle capacità assunzionali per l'esercizio successivo;
 - la programmazione di cui sopra è elaborata, nel rispetto:
 1. delle disposizioni di contenimento e limiti alla spesa per il personale per gli Enti locali soggetti al Patto di Stabilità Interno;
 2. delle disposizioni per il calcolo della capacità assunzionale (budget assunzionale) e del turnover;
 3. del valore finanziario di "spesa potenziale massima" dato dalla dotazione organica vigente
 4. delle limitazioni alla spesa di personale a tempo determinato
 5. della sostenibilità finanziaria delle azioni assunzionali programmate rispetto ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio;
5. di garantire, per le annualità oggetto del presente provvedimento, l'assunzione di personale a tempo determinato, entro i limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., laddove ricomprese, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii., dei vincoli in materia di Patto di Stabilità Interno e degli equilibri di bilancio, come specificato nella Relazione allegata;
6. di dare atto che i provvedimenti di attuazione del presente piano occupazionale 2020/2022 verranno adottati dal Direttore del Settore "*Risorse Umane e Finanziarie - Società partecipate*", nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii., nonché dei vincoli in materia di Patto di Stabilità Interno e degli equilibri del Bilancio 2019/2021;
7. di riservarsi la revisione della presente programmazione sulla base di modificazioni legislative che dovessero intervenire ovvero in sede di ridefinizione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio, ovvero, ai sensi del dettato delle Linee guida, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, adeguatamente motivate;
8. di dichiarare, con separata votazione assunta ad unanimità di voti, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, in quanto la programmazione assunzionale del triennio costituisce allegato al DUP.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE

AVV. GIUSEPPE LOCANDRO

IL PRESIDENTE

DOTT. MARIO LANDRISCINA