



Città di Castenaso

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 81 del 18/07/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA MODIFICAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) SES 2019 E SEO 2019/2021 PARTE 2 PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE E PROGRAMMA BIENNALE ACQUISTI DI BENI E SERVIZI

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciotto** del mese di **luglio** alle ore **15:00** nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge e dallo Statuto Comunale, sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

GUBELLINI CARLO	Sindaco	Presente
PRATA PIER FRANCESCO	Vice Sindaco	Presente
SCALAMBRA ELISABETTA	Assessore	Presente
SAPIENZA LAURIANA	Assessore	Presente
GRANDI STEFANO	Assessore	Presente
BIANCOLI ALBERTO	Assessore	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Assiste il Segretario Generale RISTAURI LETIZIA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco, il Sig. GUBELLINI CARLO e constata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la presente seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA MODIFICAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO
DI PROGRAMMAZIONE (DUP) SeS 2019 E SeO 2019/2021 parte 2 PROGRAMMA
TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE**

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- il D.Lgs. n. 118 del 23/06/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi;
- la deliberazione n 124 del 26/9/2013, con la quale la Giunta comunale dispone l'adesione alla sperimentazione del nuovo bilancio armonizzato e il DM n. 92164 del 15/11/2013 che individua tra gli enti partecipanti alla sperimentazione anche il Comune di Castenaso;
- il DPCM 28/12/2011, ove si stabilisce che, a decorrere dall'esercizio 2014, gli enti sperimentatori sono tenuti ad applicare il nuovo principio contabile applicato della programmazione (allegato n. 4/1 al DLgs. n. 118/2011), che individua, quale strumento principale, il Documento Unico di Programmazione, in sostituzione sia della pianificazione strategica del Piano Generale di Sviluppo sia della pianificazione operativa della Relazione Previsionale e Programmatica;

PREMESSO che il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

RICHIAMATA la deliberazione consiliare n. 30 del 31.07.2018 avente per oggetto "Approvazione stato di attuazione dei programmi 2018/2020 e Documento Unico di Programmazione (DUP) SeS 2019 e SeO 2019/2021 – Parte programmatica" e successive modificazioni;

DATO ATTO che il Programma triennale del fabbisogno di personale costituisce parte integrante del DUP nel rispetto del Principio contabile n. 4/1 (*allegato al DLgs. n. 118/2011*) come modificato con DM (*Ministero dell'Economia e delle Finanze, dell'Interno e Presidenza del Consiglio dei Ministri*) del 29.08.2018;

VALUTATO necessario procedere all'integrazione del Programma triennale del fabbisogno di personale, per tenere conto delle ulteriori informazioni che si sono rese disponibili successivamente al 06.11.2018 e in particolare per procedere all'assunzione di n. 1 Assistente Sociale da conferirsi in comando/convenzione all'AUSL fin dal giorno del reclutamento, con la conseguenza che il relativo costo, quantificato su base annua in € 33.253,90, deve essere interamente rimborsato dall'AUSL; pertanto, la connessa variazione di bilancio si traduce nella rilevazione di una maggiore spesa, per il costo derivante dall'assunzione e di una maggiore entrata, a rimborso del comando/convenzione, per l'identico importo;

PRESO ATTO dello schema di modificazione del Documento Unico di Programmazione – Parte programmatica SeS 2019 e SeO 2019/2021, redatto secondo le indicazioni contenute nel DLgs. 23 giugno 2011, n. 118 e ss.mm.ii. e allegato alla presente deliberazione sotto la lettera "A";

Visti i pareri inseriti nella proposta di delibera ed allegati al presente atto ai sensi dell'art. 49 del D.LGS. n. 267 del 18.08.2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese, nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) di dare atto che il Programma triennale del fabbisogno di personale costituisce parte integrante del DUP ;
- 2) di approvare la modificazione del Programma triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 adottato e aggiornato con deliberazioni consiliari n. 52/2018 e n. 4/2019, così come meglio specificato nell'Allegato "A", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) di dare atto che le integrazioni sono evidenziate con sfondo arancione e le cancellazioni con carattere barrato, mentre rimangono con sfondo verde e azzurro le modificazioni già presenti nel DUP SeS 2019 e SeO 2019/2021 aggiornato con deliberazioni consiliari n. 52/2018 e n. 4/2019;
- 4) di trasmettere la presente deliberazione all'Organo di revisione per la resa del parere ai sensi dell'art. 239 comma 1 lett. b del TUEL, a supporto della proposta di deliberazione del Consiglio Comunale;
- 5) di sottoporre tale documento al Consiglio comunale nella seduta del 23.07.2019, al fine della sua approvazione.

Successivamente con votazione unanime e palese

DELIBERA

- di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267



Città di Castenaso

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **24** del **18.07.2019**

IL Sindaco
GUBELLINI CARLO

IL Segretario Generale
RISTAURI LETIZIA



COMUNE DI CASTENASO

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Documento Unico di Programmazione 2019 MODIFICAZIONE - luglio 2019

Allegato alla deliberazione del Consiglio Comunale n. del



Premessa

Il presente documento rappresenta il **DUP Sezione Strategica 2019 e Sezione Operativa 2019-2021**. E' impostato e proposto con criteri di segnalazione che mettono in rilievo le variazioni intervenute rispetto alla programmazione precedente, a partire dal periodo 2018/2020.

Sezione Strategica

Il “Quadro normativo di riferimento”, da pag. 6 a pag. 23, è stato aggiornato con l'introduzione delle novità legate alla legge di bilancio 2018. Sono state aggiornate anche le informazioni relative alla “Manovra regionale”, da pag. 24 a 27, con le novità del documento di programmazione regionale, il DEFR 2019.

Per quanto riguarda “l'Analisi di contesto” e “l'Analisi delle condizioni interne”, le modifiche effettuate rispetto alla nota di aggiornamento del DUP 2018/2019 riguardano i nuovi dati statistici e gli indicatori di attività 2017 dei servizi comunali aggiornati e sono evidenziate con sfondo giallo. Sono invece con sfondo verde le modifiche contenute nella Nota di aggiornamento del DUP 2019, rispetto al DUP 2019 approvato con deliberazione consiliare n. 30 del 31/7/2018.

Infine per gli “Indirizzi e Obiettivi strategici per missione”, da pag. 113 a pag. 152, sono evidenziate con sfondo giallo le variazioni rispetto al DUP 2018/2019, approvato con deliberazione consiliare n. 31 del 27/7/2017 e modificato poi con deliberazione consiliare n. 53 del 30/11/2017 e con sfondo verde le modifiche contenute nella Nota di aggiornamento del DUP 2019.

Sezione Operativa

In relazione agli “Obiettivi operativi”, da pag. 155 a pag. 243, sono evidenziate con sfondo giallo le variazioni rispetto al DUP 2018/2019, approvato con deliberazione consiliare n. 31 del 27/7/2017 e con sfondo verde le modifiche contenute nella Nota di aggiornamento del DUP 2019, rispetto al DUP 2019 approvato con deliberazione consiliare n. 30 del 31/7/2018.

Per quanto riguarda la “Programmazione” da pag. 244, rimangono evidenziate con sfondo giallo le modificazioni/integrazioni e/o i titoli delle schede rispetto alla nota di aggiornamento al DUP 2018/19 approvata con deliberazione consiliare n. 53 del 30/11/2017 e con sfondo verde le modifiche contenute nella Nota di aggiornamento del DUP 2019. Le novità rispetto a tale Nota di aggiornamento (approvata con deliberazione CC n. 52 del 6/11/18) sono invece con sfondo azzurro. L'ultima modifica, che aggiorna la programmazione del fabbisogno di personale approvata con deliberazione di CC n. 4 del 28/2/2019, è con sfondo arancione.

Infine, si segnala che sia il programma biennale dell'acquisizione di beni e servizi, sia il programma triennale riportante l'ultimo aggiornamento delle opere pubbliche (approvato con del. CC n. 20 del 18/4/19) sono stati redatti secondo lo schema-tipo di cui al decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti n. 14 del 16/1/2018, emesso sulla base delle disposizioni del Dlgs n. 50/2016 art. 21 c. 8.

PARTE 2 – PROGRAMMAZIONE

Parte Seconda – Programmazione Triennale

La parte seconda della Sezione Operativa del DUP comprende la programmazione in materia di personale, lavori pubblici, patrimonio e forniture di beni e servizi.

2.1 Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021

2.1.1 Quadro normativo

Il contenimento della spesa

~~La gestione del personale: il quadro normativo~~

L'attuale quadro normativo in materia di personale continua ad essere caratterizzato da un forte orientamento al massimo contenimento della spesa, in linea con le finalità generali di riequilibrio della finanza pubblica. Le disposizioni in materia sono state oggetto negli ultimi anni di numerose modifiche a livello legislativo, ma anche di una intensa attività interpretativa da parte della magistratura contabile, che spesso è intervenuta a tracciare orientamenti e prassi applicative non di rado difformi tra loro. Attualmente gli enti locali, su questa materia, sono principalmente soggetti alle seguenti tipologie di vincoli:

- contenimento della spesa di personale;
- limitazioni alle assunzioni di nuovo personale, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.

~~Il contenimento della spesa~~

L'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, rappresenta attualmente il punto di riferimento normativo che impone l'obbligo, per le Amministrazioni Locali, di assicurare la riduzione delle spese di personale. Oggi sono due le azioni che il legislatore individua allo scopo di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Queste azioni possono essere modulate dagli enti territoriali "nell'ambito della propria autonomia", dunque con margini di applicazione modulabili in base alla propria specificità, fermo restando l'obiettivo generale. Nel corso degli anni si sono succeduti numerosi interventi interpretativi rispetto alle modalità di riduzione dei costi di personale. Oggi è stato superato il concetto di tetto di spesa "dinamico" per stabilire un limite univoco e non mutevole, cioè la spesa media di personale sul triennio 2011-2013. Una modifica sicuramente opportuna che consente alle amministrazioni di programmare i fabbisogni di personale anche sul medio periodo con margini finanziari certi, pur nei limiti consentiti dalle norme sul reclutamento.

Restano comunque sul campo altri limiti e tagli di spesa che si configurano come "concorrenti" rispetto all'obbligo di riduzione dei costi di personale nel loro complesso:

- mantenimento della spesa per lavoro flessibile (tempo determinato, convenzioni, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio) entro la spesa sostenuta nel 2009;
- riduzione del 50% della spesa per formazione e missioni rispetto a quanto speso nel 2009. E' da segnalare però che dopo la conversione del decreto Enti locali (legge 96/2017), i limiti alle spese di formazione sono rimossi qualora il rendiconto sia stato approvato entro il 30 aprile e il bilancio di previsione entro il 31 dicembre;
- in attesa del complessivo riordino della materia inerente il salario accessorio, il Fondo di produttività viene bloccato al valore del 2016, senza più operare decurtazioni in propor-

zione alla diminuzione del personale, fermo restando il consolidamento delle riduzioni già effettuate nel periodo 2011-2014.

Le assunzioni di personale e la programmazione

Al termine di una lunga fase di blocco delle assunzioni legata al processo di ricollocazione del personale provinciale, le possibilità assunzionali a tempo indeterminato degli Enti locali hanno visto negli ultimi tempi un maggiore spazio di apertura. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. In presenza di parametri di virtuosità sull'indicatore "dipendenti su popolazione", i Comuni superiori ai 1.000 abitanti, dispongono di un turnover non al 25% come prevede la regola generale bensì al 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente, che sale al 100% a partire dall'anno 2019 (sul valore delle cessazioni avvenute nel 2018). In presenza di parametri di virtuosità sull'indicatore "dipendenti su popolazione", in base all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., a partire dall'anno 2019 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in misura corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, essendo venuto meno il regime limitativo previsto sulle cessazioni degli anni 2016 e 2017, che prevede quanto segue:

- cessazioni intervenute nel 2016 e 2017: 25% della spesa per la generalità degli enti, 75% per gli enti superiori a 1.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello previsto per gli enti in dissesto (cfr. Decreto Ministero dell'Interno del 24 luglio 2014);
- cessazioni intervenute dal 2018: 100% della spesa del personale cessato.

Si è quindi creato lo spazio per potere, almeno in buona parte, sostituire il personale cessato dal servizio, valorizzando a ritroso tutte le cessazioni intervenute nel triennio precedente. Ulteriori agevolazioni sono previsti per le assunzioni da parte delle Unioni di Comuni (turnover al 100%), oltre che per l'inserimento di nuovi addetti di Polizia Municipale.

Questi limiti, in ogni caso, sono riferiti esclusivamente all'assunzione di nuovi pubblici dipendenti, quindi mediante concorso o utilizzo di graduatorie concorsuali esistenti relative a concorsi banditi entro il 31/12/2018, ai sensi dell'art 1, comma 361, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Il citato D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, all'art. 14-bis ha introdotto alcune importanti novità relative all'assunzione di nuovi pubblici dipendenti, in particolare:

- il comma 1 lettera a) stabilisce che i resti di capacità assunzionale utilizzabili nella programmazione sono quelli relativi al quinquennio precedente
- il comma 1 lettera b) stabilisce che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

sempre il comma 1 lettera b) stabilisce altresì che i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

E' invece consentita la mobilità di personale tra Enti dello stesso o di diverso comparto contrattuale, in quanto finanziariamente "neutra" sul complesso della spesa pubblica a livello nazionale. Per questo motivo il reclutamento per mobilità è stato negli ultimi anni lo strumento maggiormente utilizzato dalle amministrazioni locali per fare fronte ai propri fabbisogni stabili di personale.

Da giugno 2017 con l'entrata in vigore dei decreti attuativi della riforma "Madia" del pubblico impiego, viene valorizzata in modo significativo la programmazione delle politiche del personale, attraverso il progressivo superamento della dotazione organica quale elemento "statico" di quantificazione delle risorse umane disponibili e la centralità del nuovo "Piano dei fabbisogni di personale", introdotto dal D.Lgs 75/2017.

Con Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 173 del 27/07/2018, sono state successivamente pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" che, pur non risultando direttamente vincolanti per le amministrazioni locali, costituiscono utili punti di riferimento e di orientamento nella predisposizione dei propri piani triennali, con le seguenti indicazioni di carattere generale che prevedono che il piano debba essere definito prioritariamente:

- in coerenza con l'attività di programmazione e in correlazione con i risultati da raggiungere, realizzando il superamento del concetto di dotazione organica che nella previgente disciplina individuava il contenitore da cui partire per la definizione del PTFP ;
- nel rispetto dei vincoli di spesa di personale, nei limiti della capacità assunzionale, garanzia degli equilibri di finanza pubblica.

La pianificazione delle risorse umane, da adottare annualmente con valenza triennale, rappresenta oggi lo strumento principale per coordinare le politiche di bilancio, la pianificazione strategica e le scelte programmatiche in materia di personale. Resta comunque la difficoltà di operare scelte di ampio respiro in un quadro normativo estremamente limitativo in termini finanziari e, comunque, in continuo mutamento.

2.1.2 Verifica dei requisiti assunzionali

Il rapporto popolazione su dipendenti per il Comune di Castenaso al 31/12/2018 si attesta sul valore di 1/188, più favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, pari a 1/158 per i comuni di analoga dimensione demografica, come da tabella:

popolazione al 31/12/2018	dipendenti			rapp. Pop/dip	cfr. Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017
	nell'ente	in quota Unione	TOTALE		
15.583	67,55	15,19	82,74	1/ 188	< 1/158

Visto quanto sopra, sulle cessazioni intervenute dal 2016 e 2017 è possibile applicare un turnover del 75%; mentre dal 2019 sarà possibile sostituire in misura corrispondente al costo dei cessati 2018, sommato ai resti della capacità assunzionale relativi al triennio 2016-2018 (Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017).

Si dà atto inoltre del rispetto dei seguenti requisiti quali condizioni necessarie alla programmazione di nuove assunzioni:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2018 a valere per la programmazione del fabbisogno 2019- 2021, ai sensi dell'art. 16 della L.183/2011 e dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017 ai sensi dell'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015 e anche per il 2018 si rappresenta il rispetto tendenziale degli obiettivi (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti (art. 27 comma 9 del DL 66/2017);

- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9 comma 1 quinquies del dl 113/2016;
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive nell'ambito dell'Unione Terre di Pianura, con la Deliberazione n. 29 del 11/06/2018, a valere per tutti i Comuni aderenti l'Unione;
- la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- con la programmazione di cui al presente atto si provvede al collocamento obbligatorio delle categorie protette di cui alla medesima legge.

Ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Si rileva, a tal fine, che il valore medio della spesa di personale del Comune di Castenaso per gli anni 2011-2013 è pari a € 3.773.324,46 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006, è quantificata come segue:

- ultimo consuntivo approvato (anno 2017): € 3.563.284,19
 - previsione di spesa di personale (soggetta al tetto di spesa) per l'anno 2019: € 3.546.506,98.
- Infine, nel triennio 2019-2021 il dato della previsione di spesa (quota soggetta al tetto) si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013.

Piano Triennale del fabbisogno di personale nel triennio 2019-2021

2.1.3. Individuazione della dotazione e del fabbisogno di personale 2019-2021

Sulla scorta del delineato quadro normativo, il Comune di Castenaso ha potuto valorizzare le uscite dal servizio nel triennio precedente, introducendo gradualmente misure finalizzate al turnover e al ricambio generazionale per quanto consentito dagli spazi assunzionali.

Il rapporto tra numero dipendenti e popolazione del Comune di Castenaso al 31/12/2017 si attesta sul valore di 1/199, ampiamente più favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, pari a 1/158 per i comuni di analoga dimensione demografica, pertanto è possibile applicare un turnover del 75% sulle cessazioni intervenute dal 2016 al 2018, mentre, per l'anno 2019 (al netto di possibili modifiche normative) il turnover è pari al 100% della spesa relativa al personale cessato nell'anno 2018, sommato ai resti della capacità assunzionale relativi al triennio 2016-2018 (Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017).

In base alle necessità operative dell'Ente si rilevano specifiche necessità assunzionali nelle seguenti Aree:

AREA AFFARI GENERALI

Si richiedono assunzioni in sostituzione di personale cessato in corso d'anno 2018 al fine di garantire mantenimento e continuità dei servizi. In particolare:

- n. 1 dipendente con profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C impiegato nei Servizi Demografici, posizione attualmente vacante, ~~qualora detta posizione non trovi copertura entro l'anno 2018,~~ come previsto dal ~~vigente~~ Piano di fabbisogno 2018-2020, in base al quale è stata esperita la preventiva procedura di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione ad invarianza finanziaria,
- n. 2 dipendenti con profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C impiegati nell'URP, posizioni attualmente vacanti, ~~qualora dette posizione non trovino copertura entro l'anno 2018,~~ come previsto dal ~~vigente~~ Piano di fabbisogno 2018-2020, in base al quale è stata esperita la preventiva procedura di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione ad invarianza finanziaria.

Si prevede inoltre la cessazione nel corso dell'anno 2019 di:

- n. 1 dipendente con profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C presso il servizio URP, posizione che si renderà pertanto vacante,

- n. 1 dipendente con profilo di collaboratore amministrativo cat. B3, in sostituzione del quale si prevede lo spostamento e cambio di profilo professionale di un'unità interna di di uguale categoria dall'Area Tecnica. **l'assunzione di un istruttore amministrativo contabile cat. C.**

AREA TECNICA

Si richiedono assunzioni in sostituzione di personale cessato in corso d'anno 2018 al fine di garantire mantenimento e continuità dei servizi. In particolare:

- n. 1 dipendente con profilo di istruttore tecnico cat. C, posizione attualmente vacante, ~~qualora detta posizione non trovi copertura entro l'anno 2018~~, come previsto dal ~~vigente~~ Piano di fabbisogno 2018-2020, in base al quale è stata esperita la preventiva procedura di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione ad invarianza finanziaria,

- n. 1 dipendente con profilo di ~~esecutore/operatore manutentore~~ tecnico cat. B1, posizione attualmente vacante,

~~si prevede inoltre che nel 2019 un'unità di personale con profilo di collaboratore tecnico cat. B3 venga spostata presso l'Area Affari Generali come più sopra indicato. Stante le residue necessità operative dell'Area Tecnica, rispetto alle quali si ritiene rispondente il profilo di esecutore/operatore manutentore, si rende vacante una posizione in cat. B1.~~

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Si richiedono assunzioni in sostituzione di personale cessato in corso d'anno 2018 al fine di garantire mantenimento e continuità dei servizi. In particolare:

- n. 1 dipendente con profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C impiegato presso lo sportello scolastico, posizione attualmente vacante, ~~qualora detta posizione non trovi copertura entro l'anno 2018~~, come previsto dal ~~vigente~~ Piano di fabbisogno 2018-2020, in base al quale è esperita la preventiva procedura di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione ad invarianza finanziaria,

- n. 1 dipendente con profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C impiegato presso lo sportello sociale. La preventiva procedura di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione ad invarianza finanziaria è già stata esperita con esito negativo.

L'Amministrazione intende inoltre potenziare il servizio Cultura, mediante l'attivazione, nell'anno 2019, di un contratto di formazione e lavoro (CFL) per un dipendente cat. C, finalizzato a sviluppare le competenze specialistiche di cui necessita il servizio. La relativa assunzione a tempo indeterminato ricade nell'anno 2020.

Si programma inoltre l'assunzione di un Assistente Sociale cat. D a potenziamento dei servizi di livello distrettuale

AREA BILANCIO

Si rende necessaria l'assunzione di un'unità di personale con profilo professionale di istruttore direttivo amministrativo contabile cat. D in possesso di specialistiche competenze al fine di garantire l'espletamento delle funzioni di particolare responsabilità attualmente assegnate ad una unità di cat. C. Si prevede l'espletamento di procedura di mobilità volontaria da altre pubbliche amministrazioni a invarianza finanziaria.

Individuazione della dotazione organica espressa in termini finanziari

La spesa potenziale massima coincide con il tetto di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, cioè la spesa media di personale sul triennio 2011-2013, pari a € 3.773.324,46.

Dentro il parametro della spesa potenziale massima si iscrive il costo totale della dotazione di personale dell'Ente.

Di seguito si riporta il costo del personale (inclusivo delle voci di costo non assoggettate al tetto di spesa) desunto dalle tabelle del Conto annuale del personale al 31/12/2017, assunto che il costo dotazionale effettivo al 31/12/2018 sarà rendicontato in sede di approvazione del bilancio consuntivo 2018.

(N.B.: le spese indicate includono valori relativi a voci di costo non soggetti al tetto di spesa)

	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)			Numero Mensilità / 12 (Tab. 12)			Spese per retribuzioni lorde (Tab. 12+13)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SEGRETARI COMUNALI	1	1	1	1	1	1	79.823	72.778	73.363
CATEGORIA D	23	16	15	22,96	17,88	15,36	797.229	630.394	545.378
CATEGORIA C	52	37	39	51,52	40,21	37,92	1.290.381	1.012.976	945.119
CATEGORIA B	21	21	20	22,15	20,76	18,87	472.364	448.535	430.797
CATEGORIA A	1	1	1	1	0,67	1	19.727	15.966	19.938
Totale	98	76	76	98,63	80,52	74,15	2.659.524	2.180.649	2.014.595
Tabella 14							1.270.998	1.274.224	1.025.609
Totale costo annuo del lavoro(Tab.12+13+14)							3.930.522	3.454.873	3.040.204

T1 Personale a Tempo Indeterminato									
Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
		U	D	U	D	U	D	U	D
SEGRETARIO B	0	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0	0	1	0	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	1	1	0	0	0	0	1	1
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	0	0	2	0	0	0	0	0	2
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	0	0	1	0	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	0	2	0	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	5	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	3	0	0	0	0	0	3
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	13	0	2	0	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA C5	0	0	5	0	0	0	0	0	5
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	1	8	0	0	0	0	1	8
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	1	3	0	0	0	2	1	5
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	3	5	0	0	0	0	3	5
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	44	3	7	0	0	0	1	3	8
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	0	2	2	0	0	0	0	2	2
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	0	1	1	0	0	0	0	1	1
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	7	1	1	0	0	0	0	1	1
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	2	0	0	0	0	0	2	0
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	3	2	0	0	0	0	3	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	17	1	2	0	0	0	1	1	3
POSIZIONE ECONOMICA A4	0	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE :	87	23	49	0	0	0	4	23	53

T6 Personale Assunto																			
Qualifica	NOMINA DA CONCORSO		ALTRE CAUSE		STABILIZZATO DA LSU		ASSUNZIONE PER CHIAMATA DIRETTA (L.68/99 Cat. Protette)		ASSUNZIONE PER CHIAMATA NUMERICA (L.68/99 Cat. Protette)		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - STESSO COMPARTO		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - ALTRO COMPARTO		PERSON. ASSUNTO CON PROCEDURE ART. 35, C. 3-BIS, DLGS 165/01		PERSONALE ASSUNTO CON PROCEDURE ART. 4, C. 6, L. 125/13		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Totale	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

T5 Personale Cessato																		
Qualifica	COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETA'		DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE)		PASSAGGI PER ESTERNALIZZAZIONI		PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI - STESSO COMPARTO		PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI - ALTRO COMPARTO		RISOLUZIONE RAPPORTO LAVORO		LICENZIAMENTI		ALTRE CAUSE		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	

Di seguito viene proiettato il **costo teorico della dotazione di personale** dipendente a tempo indeterminato come delineato dalla Delibera di Giunta n. 152 del 17/12/2015, espressa in termini finanziari. I valori fanno riferimento agli emolumenti tabellari a regime (escluse P.E.O. in quanto finanziate dal Fondo risorse decentrate) stabiliti dal CCNL 21/05/2018 al fine di essere comparabili con le dotazioni del triennio 2019-2021.

CALCOLO DEL COSTO TEORICO TOTALE DELLA DOTAZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (SU BASE ANNUA)					
DOTAZIONE TEORICA TOTALE					
(TAB. 1 CONTO ANNUALE 2017 - RIF. Delibera Giunta n. 152 del 17/12/2015)					
categoria	n. dipendenti	Competenze (escluse p.e.o.)	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE
D3	5	138.161	37.994	11.744	187.899
D1	13	312.513	85.941	26.564	425.018
C	44	972.026	267.307	82.622	1.321.955
B3	7	144.880	39.842	12.315	197.037
B1	17	332.888	91.544	28.296	452.728
A	1	18.520	5.093	1.574	25.187
Totale	87	1.918.989	527.722	163.114	2.609.825

Di seguito si riporta il **costo teorico della dotazione di personale dipendente a tempo indeterminato** effettivamente in servizio al 31/12/2017 e la relativa variazione al 31/12/2018. I dati di costo della dotazione sono proiettati sull'intero anno e le posizioni attualmente coperte con rapporti di lavoro a tempo parziale sono computate sulla base del tempo pieno.

Sono riproporzionati al *part-time* le sole posizioni relative a rapporti già instaurati a tempo parziale al momento dell'assunzione e per le quali il presente piano non prevede la trasformazione a tempo pieno.

CALCOLO DEL COSTO TEORICO TOTALE DELLA DOTAZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (SU BASE ANNUA)						
DIPENDENTI AL 31/12/2017						
categoria	n. dipendenti	Competenze (escluse p.e.o.)	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE	vacanti
D3	5	138.161	37.994	11.744	187.899	0
D1	10	240.395	66.109	20.434	326.937	3
C	39	861.568	236.931	73.233	1.171.733	5
B3	4	82.789	22.767	7.037	112.593	3
B1	16	313.307	86.159	26.631	426.097	1
A	1	18.520	5.093	1.574	25.187	0
Totale	75	1.654.740	455.053	140.653	2.250.446	12

DIPENDENTI AL 31/12/2018						
categoria	n. dipendenti	Competenze (escluse p.e.o.)	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE	vacanti
D3	5	138.161	37.994	11.744	187.899	0
D1	12	288.474	79.330	24.520	392.325	1
C	34	751.111	206.555	63.844	1.021.510	10
B3	3	62.092	17.075	5.278	84.445	4
B1	13	254.562	70.004	21.638	346.204	4
A	1	18.520	5.093	1.574	25.187	0
Totale	68	1.512.919	416.053	128.598	2.057.570	19

Si riporta di seguito l'evoluzione programmata del costo teorico della dotazione di personale nel triennio 2019-2021:

Cessazioni previste in corso d'anno 2019

- n. 1 dip. Cat. B1 profilo di Esecutore tecnico
- n. 1 dip. Cat. B3 profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 1 dip. Cat. C profilo di Istruttore Amministrativo contabile

Assunzioni programmate in corso d'anno 2019

- n. 1 dip. Cat. B1 profilo di Esecutore Tecnico
- n. 1 dip. Cat. C profilo di Istruttore Tecnico
- n. 8 dip. Cat. C profilo di Istruttore Amministrativo contabile
- n. 1 dip. Cat. D1 profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo contabile
- n. 1 dip. Cat. D1 profilo di Istruttore Direttivo Assistente Sociale

DIPENDENTI AL 31/12/2019 (inclusi C.F.L.)					
categoria	n. dipendenti	Competenze (escluse p.e.o.)	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE
D3	5	138.161	37.994	11.744	187.899
D1	14	336.553	92.552	28.607	457.712
C	42	927.843	255.157	78.867	1.261.866
B3	2	41.394	11.383	3.519	56.296
B1	13	254.562	70.004	21.638	346.204
A	1	18.520	5.093	1.574	25.187
Totale	77	1.717.033	472.184	145.948	2.335.164

Cessazioni previste in corso d'anno 2020

n. 1 dip. Cat. D1 profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo contabile

Assunzioni programmate in corso d'anno 2020

n. 1 dip. Cat. D1 profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo contabile

DIPENDENTI AL 31/12/2020					
categoria	n. dipendenti	Competenze (escluse p.e.o.)	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE
D3	5	138.161	37.994	11.744	187.899
D1	14	336.553	92.552	28.607	457.712
C	42	927.843	255.157	78.867	1.261.866
B3	2	41.394	11.383	3.519	56.296
B1	13	254.562	70.004	21.638	346.204
A	1	18.520	5.093	1.574	25.187
Totale	77	1.717.033	472.184	145.948	2.335.164

Cessazioni previste in corso d'anno 2021

n. 1 dip. Cat. C profilo di Istruttore Amministrativo contabile

n. 1 dip. Cat. D3 profilo di Funzionario Amministrativo contabile

Assunzioni programmate in corso d'anno 2021

n. 1 dip. Cat. C profilo di Istruttore Amministrativo contabile

n. 1 dip. Cat. D profilo di Funzionario Amministrativo ovvero Istruttore Direttivo Amministrativo contabile

DIPENDENTI AL 31/12/2021 (inclusi eventuali Art. 110 c.1 Dlgs 267/2000)					
categoria	n. dipendenti	Competenze (escluse p.e.o.)	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE
D3	5	138.161	37.994	11.744	187.899
D1	14	336.553	92.552	28.607	457.712
C	42	927.843	255.157	78.867	1.261.866
B3	2	41.394	11.383	3.519	56.296
B1	13	254.562	70.004	21.638	346.204
A	1	18.520	5.093	1.574	25.187
Totale	77	1.717.033	472.184	145.948	2.335.164

Di seguito si riporta la proiezione del costo dotazionale teorico complessivo su base annua programmato al 31/12/2019, sulla base delle componenti di costo assoggettabili al tetto di spesa massima teorica previsto per l'Ente, corrispondente al valore della spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 co. 557-quater della Legge 296/2006.

Negli anni 2020 e 2021 non sono previsti incrementi dotazionali (le assunzioni compensano le cessazioni).

CALCOLO DEL COSTO TEORICO TOTALE DELLA DOTAZIONE DI PERSONALE
(proiezione su base annua)

Personale dipendente a tempo indeterminato e Contratti di Formazione e Lavoro					
categoria	n. dipendenti	Competenze (escluse p.e.o.)	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE
D3	5	138.161	37.994	11.744	187.899
D1	14	336.553	92.552	28.607	457.712
C	42	927.843	255.157	78.867	1.261.866
B3	2	41.394	11.383	3.519	56.296
B1	13	254.562	70.004	21.638	346.204
A	1	18.520	5.093	1.574	25.187
Totale	77	1.717.033	472.184	145.948	2.335.164

Ulteriori assunzioni a tempo determinato, in convenzione o in comando da altro Ente (solo posizioni non incluse nella dotazione di cui sopra)				
Profili	Competenze	oneri previdenziali	IRAP	TOTALE
Istruttore Direttivo Pedagogista cat. D1	9.091	2.909	785	12.785
Totale	9.091	2.909	785	12.785

Evidenza del personale in aspettativa/comando/convenzione presso altri Enti (già incluso nella dotazione)
n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D1 (presso AUSL Bologna - Distretto socio-sanitario Pianura Est)

Altri costi della dotazione (soggetti al tetto di spesa massima teorica)			
	competenze	oneri previdenziali	IRAP
Fondo Risorse Decentrate	305.000	85.400	25.925
Budget lavoro straordinario	24.300	6.210	2.070
Costo A.P.O.	77.256	19.500	6.581
Assegni "ad personam" (riassorbibili e non riassorbibili)	1.725	500	147
Anzianità - R.I.A.	4.797	1.319	408
Indennità di qualifica/vigilanza/educat.	3.626	997	308
Competenze segretario generale	78.860	20.650	6.710
Abbattimento IRAP personale esente			-24.950
Assegni nucleo familiare		10.297	
Buoni pasto/servizio mensa (stima, IRAP inclusa)		41.000	
Spesa per sostituzioni urgenti con somministrazioni di lavoro temporaneo (costi non inclusi nella dotazione del personale di ruolo)		44.730	
Quota spesa personale Unione + Spesa congelata per trasferimenti di personale		627.346	
Abbattimento del costo dotazionale teorico per applicazione quota d'obbligo per categorie protette e invalidi		-153.571	
Aumenti contrattuali (non soggetti al tetto di spesa)		-60.805	
TOTALE altri costi		1.285.698	

COSTO TEORICO TOTALE ANNUO DELLA DOTAZIONE DI PERSONALE (soggetto al tetto di spesa massima teorica)	3.633.647
spesa massima teorica (art. 1 co. 557-quater L. 296/2006)	3.773.324
marginale di incremento del costo teorico della dotazione	139.677

Individuazione della dotazione organica in termini qualitativi

Di seguito si riporta la dotazione organica, già delineata in termini finanziari, rispetto ai profili professionali e alle Aree di assegnazione all'interno dell'Ente, nonché le relative variazioni nell'arco del triennio 2019-2021 (nell'ambito della dotazione organica di ruolo sono considerati anche eventuali Contratti di Formazione e Lavoro).

Dotazione per profilo professionale e Area di appartenenza al 31/12/2018

PROFILI PROFESSIONALI	AREA AFFARI GENERALI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	AREA TECNICA	AREA BILANCIO	AREA CONTROLLO DI GESTIONE E TRIBUTI	TOTALE
Funzionario amministrativo contabile	1	1		1	1	4
Istruttore direttivo amministrativo contabile	2	2	1	1	1	7
Istruttore amministrativo contabile	7	2	1	4	3	17
Collaboratore amministrativo contabile	1	1				2
Esecutore amministrativo contabile	1					1
PROFILI AMMINISTRATIVI	12	6	2	6	5	31
Funzionario tecnico			1			1
Istruttore direttivo tecnico			3			3
Istruttore tecnico			5			5
Capo squadra tecnica			2			2
Collaboratore tecnico			1			1
Esecutore tecnico			8			8
Operatore tecnico			1			1
PROFILI TECNICI	0	0	21	0	0	21
Istruttore direttivo assistente sociale		2				2
ASSISTENTI SOCIALI	0	2	0	0	0	2
Educatore		6				6
PROFILI SCOLASTICI	0	6	0	0	0	6
Responsabile di cucina (Capocuoco)		1				1
Esecutore di cucina (Cuoco)		4				4
ADDETTI ALLA REFEZIONE	0	5	0	0	0	5
Istruttore assistente bibliotecario		3				3
PROFILI CULTURALI	0	3	0	0	0	3
Totale	12	22	23	6	5	68

Dotazione per profilo professionale e Area di appartenenza al 31/12/2019

PROFILI PROFESSIONALI	AREA AFFARI GENERALI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	AREA TECNICA	AREA BILANCIO	AREA CONTROLLO DI GESTIONE E TRIBUTI	TOTALE
Funzionario amministrativo contabile	1	1		1	1	4
Istruttore direttivo amministrativo contabile	2	2	1	2	1	8
Istruttore amministrativo contabile	11	5	1	4	3	24
Collaboratore amministrativo contabile		1				1
Esecutore amministrativo contabile	1					1
PROFILI AMMINISTRATIVI	15	9	2	7	5	38
Funzionario tecnico			1			1
Istruttore direttivo tecnico			3			3
Istruttore tecnico			6			6
Capo di squadra tecnica			2			2
Collaboratore tecnico			1			1
Esecutore tecnico			8			8
Operatore tecnico			1			1
PROFILI TECNICI	0	0	22	0	0	22
Istruttore direttivo assistente sociale		3				3
ASSISTENTI SOCIALI	0	3	0	0	0	3
Educatore		6				6
PROFILI SCOLASTICI	0	6	0	0	0	6
Responsabile di cucina (Capocuoco)		1				1
Esecutore di cucina (Cuoco)		4				4
ADDETTI ALLA REFEZIONE	0	5	0	0	0	5
Istruttore assistente bibliotecario		3				3
PROFILI CULTURALI	0	3	0	0	0	3
Totale	15	26	24	7	5	77

Dotazione per profilo professionale e Area di appartenenza al 31/12/2020

PROFILI PROFESSIONALI	AREA AFFARI GENERALI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	AREA TECNICA	AREA BILANCIO	AREA CONTROLLO DI GESTIONE E TRIBUTI	TOTALE
Funzionario amministrativo contabile	1	1		1	1	4
Istruttore direttivo amministrativo contabile	2	2	1	2	1	8
Istruttore amministrativo contabile	11	5	1	4	3	24
Collaboratore amministrativo contabile		1				1
Esecutore amministrativo contabile	1					1
PROFILI AMMINISTRATIVI	15	9	2	7	5	38
Funzionario tecnico			1			1
Istruttore direttivo tecnico			3			3
Istruttore tecnico			6			6
Capo di squadra tecnica			2			2
Collaboratore tecnico			1			1
Esecutore tecnico			8			8
Operatore tecnico			1			1
PROFILI TECNICI	0	0	22	0	0	22
Istruttore direttivo assistente sociale		3				3
ASSISTENTI SOCIALI	0	3	0	0	0	3
Educatore		6				6
PROFILI SCOLASTICI	0	6	0	0	0	6
Responsabile di cucina (Capocuoco)		1				1
Esecutore di cucina (Cuoco)		4				4
ADDETTI ALLA REFEZIONE	0	5	0	0	0	5
Istruttore assistente bibliotecario		3				3
PROFILI CULTURALI	0	3	0	0	0	3
Totale	15	26	24	7	5	77

Dotazione per profilo professionale e Area di appartenenza al 31/12/2021

PROFILI PROFESSIONALI	AREA AFFARI GENERALI	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	AREA TECNICA	AREA BILANCIO	AREA CONTROLLO DI GESTIONE E TRIBUTI	TOTALE
Funzionario amministrativo contabile	1	1		1	1	4
Istruttore direttivo amministrativo contabile	2	2	1	2	1	8
Istruttore amministrativo contabile	11	5	1	4	3	24
Collaboratore amministrativo contabile		1				1
Esecutore amministrativo contabile	1					1
PROFILI AMMINISTRATIVI	15	9	2	7	5	38
Funzionario tecnico			1			1
Istruttore direttivo tecnico			3			3
Istruttore tecnico			6			6
Capo di squadra tecnica			2			2
Collaboratore tecnico			1			1
Esecutore tecnico			8			8
Operatore tecnico			1			1
PROFILI TECNICI	0	0	22	0	0	22
Istruttore direttivo assistente sociale		3				3
ASSISTENTI SOCIALI	0	3	0	0	0	3
Educatore		6				6
PROFILI SCOLASTICI	0	6	0	0	0	6
Responsabile di cucina (Capocuoco)		1				1
Esecutore di cucina (Cuoco)		4				4
ADDETTI ALLA REFEZIONE	0	5	0	0	0	5
Istruttore assistente bibliotecario		3				3
PROFILI CULTURALI	0	3	0	0	0	3
Totale	15	26	24	7	5	77

Utilizzo della capacità assunzionale

In considerazione delle cessazioni intervenute negli anni precedenti e nel 2018, si è maturato per un ulteriore un residuo di facoltà assunzionali a valere per la programmazione 2019-2021, calcolato al netto degli aumenti contrattuali 2016-2018, onde rendere omogenee le risultanze rispetto ai resti degli anni precedenti, pari ad € 248.570,93, generato da:

- € 73.103,17 residuo facoltà assunzionali programmate nel triennio 2016-2018 e non utilizzate, di cui si programma l'integrale utilizzo nel triennio 2019-2021,

- € 175.467,76 derivanti da cessazioni avvenute nell'anno 2018.

Tenuto conto delle necessità delle Aree organizzative dell'Ente, l'Amministrazione intende procedere nell'anno 2019 alle seguenti assunzioni mediante utilizzo delle facoltà assunzionali disponibili, per un totale di € 125.739,64 € 150.001,90 € 173.727,26:

- n. 3 5 istruttori amministrativi contabili cat. C presso l'Area Affari Generali
- n. 1 istruttore direttivo Assistente sociale cat. D presso l'Area Servizi alla Persona
- n. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C presso l'Area Servizi alla Persona
- n. 2 1 esecutore tecnico cat. B1 presso l'Area Tecnica

L'Amministrazione intende infine trasferire all'Unione Terre di Pianura una quota pari ad € 23.869,19 pari al 50% delle risorse necessarie facoltà assunzionali relative ad un Agente e ad un Ispettore di Polizia Municipale.

Detto trasferimento si rende necessario, tenuto conto che l'uscita del Comune di Budrio dalla convenzione relativa al conferimento del servizio di Polizia Municipale all'Unione Terre di Pianura, dato atto delle cessazioni già verificatesi nel trascorso triennio, comporterà una notevole riduzione di organico nel Settore Polizia Municipale dell'Unione, alla quale il Comune di Castenaso mantiene fermo il conferimento della relativa funzione.

Con il trasferimento della suddetta quota di facoltà assunzionale, l'Amministrazione dà mandato all'Unione Terre di Pianura affinché adotti le misure necessarie a garantire il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi del servizio di Polizia Municipale.

La tabella di sotto riportata riassume i valori fin qui descritti:

Limiti assunzioni a tempo indeterminato anno 2016			movimenti di personale
Resti		€ 75.016,13	
Spesa su base annua relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2015	€ 60.112,56	n. 1 unità cat. B n. 1 unità cat. B3 n. 1 unità cat. C
Cessione di capacità assunzionale all'Unione Terre di Pianura	Anno 2016	€ 42.254,84	
Residuo di spesa da riportare negli anni successivi	(cessazioni 2015 valorizzate al 25%)	€ 47.789,43	
Limiti assunzioni a tempo indeterminato anno 2017			movimenti di personale
Resti		€ 47.789,43	
Spesa su base annua relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2016	€ 128.792,19	n. 3 unità cat. C n. 2 unità cat. D
Spesa annuale relativa a personale assunto entro il 2017	Anno 2017	€ 43.566,04	n. 2 unità cat. C
Residuo di spesa da riportare negli anni successivi	(cessazioni 2016 valorizzate al 75%)	€ 100.817,53	
Limiti assunzioni a tempo indeterminato anno 2018			movimenti di personale
Resti		€ 100.817,53	
Spesa su base annua relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2017	€ 23.725,36	n. 1 unità cat. D
Spesa annuale relativa a personale assunto entro il 2018	Anno 2018	€ 45.508,38	n. 1 unità cat. C n. 1 unità cat. D
Residuo di spesa da riportare negli anni successivi	(cessazioni 2017 valorizzate al 75%)	€ 73.103,17	
Limiti assunzioni a tempo indeterminato anno 2019			movimenti di personale
Resti (per ragioni di omogeneità dei dati, gli importi sono al netto degli aumenti contrattuali 2016-2018)		€ 73.103,17	
Spesa su base annua relativa a personale a tempo indeterminato cessato	Anno 2018	€ 175.467,76	n. 2 unità cat. B n. 5 unità cat. C n. 1 unità cat. D
Cessione di capacità assunzionale all'Unione Terre di Pianura	Anno 2019	€ 23.869,19	
Utilizzo in sede di programmazione (=Spesa annuale relativa a personale assunto o da assumere entro il 2019)	Anno 2019	€ 173.727,26	n. 1 unità cat. B n. 6 unità cat. C n. 1 unità cat. D
Residuo di spesa da riportare negli anni successivi	(cessazioni 2018 valorizzate al 100%)	€ 50.974,48	

La residua capacità assunzionale di € 98.962,10 - € 74.699,84 € 50.974,48 a valere per gli anni 2020-2021 tenuto conto delle cessazioni per pensionamento che si verificheranno negli anni 2019 e 2020, consente di operare ulteriori assunzioni:

- per n. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C a conclusione di contratto di formazione e lavoro,
- per n. 1 istruttore direttivo contabile cat. D in caso di esperimento negativo delle preventive procedure di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione,
- in sostituzione di n. 2 3 unità di personale (n. 1 istruttore amm.vo contabile cat. C, n. 1 istruttore direttivo cat. D1 e n. 1 funzionario amministrativo contabile cat. D3) di cui si prevede la cessazione nel periodo 2019-2020-2020-2021.

In ogni caso, la suddetta somma resta in disponibilità della Giunta e la relativa destinazione verrà valutata in sede di aggiornamento della pianificazione triennale del fabbisogno di personale.

Programma delle assunzioni del personale di ruolo 2019-2021

In base a quanto premesso in merito alla programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato tramite reclutamento dall'esterno, unitamente alle necessità di sostituzione di personale cessato o trasferito, tenuto conto dell'insussistenza di esuberi ed eccedenze di personale, è individuato il seguente fabbisogno:

Anno	Profilo	Modalità	Area
Anno 2019	n. 2 1 Esecutore tecnico - cat. B1	Mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione - Avviamento a selezione pubblica /procedura concorsuale/ collocamento obbligatorio (se mobilità con esito negativo)	Area Tecnica
Anno 2019 (già programmato con PTFP 2018-2020)	n. 1 Istruttore tecnico - cat. C	Mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione (posizione attualmente coperta da comando a tempo parziale e lavoro somministrato) (qualora la procedura già avviata non si completi nell'anno 2018)	Area Tecnica
Anno 2019 (già programmato con PTFP 2018-2020)	n. 1 Istruttore Amm.vo contabile - cat. C	Scorrimento graduatoria concorsuale (già esperita mobilità volontaria con esito negativo)	Area Servizi alla Persona - Sportello sociale
Anno 2019 (già programmato con PTFP 2018-2020)	n. 1 Istruttore Amm.vo contabile - cat. C	Mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione (posizione attualmente coperta da comando a tempo parziale)	Area Servizi alla Persona - Servizio scolastico

Anno	Profilo	Modalità	Area
Anno 2019 (già programmato con PTFP 2018-2020)	n. 1 Istruttore Amm.vo contabile - cat. C	Mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione – Contratto di formazione e lavoro (tempo determinato) se mobilità con esito negativo (posizione attualmente coperta con lavoro somministrato)	Area Servizi alla Persona – Servizio cultura
Anno 2019 (già programmato con PTFP 2018-2020)	n. 1 Istruttore Amm.vo contabile - cat. C	Scorrimento graduatoria concorsuale (già esperita mobilità volontaria con esito negativo)	Area Affari Generali – Servizi Demografici
Anno 2019 (già programmato con PTFP 2018-2020)	n. 2 Istruttori Amm.vi contabili - cat. C	Scorrimento graduatoria concorsuale (già esperita mobilità volontaria con esito negativo)	Area Affari Generali – URP
Anno 2019	n. 1 Istruttore Amm.vo contabile - cat. C	Mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione Scorrimento graduatoria concorsuale (già esperita mobilità volontaria nell'anno 2018 con esito negativo)	Area Affari Generali – URP
Anno 2019	n. 1 Istruttore Amm.vo contabile - cat. C	Mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione Scorrimento graduatoria concorsuale (già esperita mobilità volontaria con esito negativo) subordinata a effettiva vacanza del posto in organico (posizione attualmente coperta da dipendente di cui si prevede la cessazione)	Area Affari Generali – Segreteria/ Messi
Anno 2019	n. 1 Istruttore Direttivo Amm.vo contabile - cat. D	Mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione (assunzione nel quarto trimestre 2019)	Area Bilancio
Anno 2019	n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale - cat. D	Scorrimento graduatoria concorsuale (già esperita mobilità volontaria con esito negativo)	Area Servizi alla Persona – in comando presso l'Azienda USL, Distretto Pianura Est

Anno	Profilo	Modalità	Area
Anno 2020	<p><i>n. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C a conclusione di contratto di formazione e lavoro, se avviato nel 2019, e n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile cat. D in caso di esperimento negativo delle preventive procedure di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione</i></p> <p><i>Eventuale stabilizzazione di n. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C presso il Servizio Cultura, a conclusione del Contratto di Formazione e Lavoro, se avviato nel 2019</i></p> <p><i>Assunzioni mediante scorrimento di graduatoria concorsuale (previo esperimento di mobilità volontaria da altro Ente):</i></p> <p><i>n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile cat. D presso l'Area Bilancio in caso di esperimento negativo delle preventive procedure di mobilità volontaria da altra pubblica amministrazione nell'anno 2019.</i></p> <p><i>n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile cat. D presso l'URP, di cui si prevede la cessazione nello stesso anno</i></p>		
Anno 2021	<p><i>Assunzioni mediante scorrimento di graduatoria concorsuale (previo esperimento di mobilità volontaria da altro Ente):</i></p> <p><i>n. 1 istruttore amm.vo contabile cat. C e n. 1 istruttore direttivo cat. D di cui si prevede la cessazione nel periodo 2019-2020 2021</i></p>		

Verifica del limite di spesa

Di seguito si riassume la spesa di personale dell'Ente in base alle previsioni di bilancio:

OGGETTO	PREVISIONE 2019
RETRIBUZIONI	2.177.631
SERVIZI AL PERSONALE – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO	93.550
SPESE PERSONALE IN COMANDO	18.900
STRAORDINARI	90.640
BUONI PASTO	40.000
ONERI PREVIDENZIALI	626.246
IRAP	167.060
Quota spese personale in Unione	126.900
spesa congelata personale trasferito all' Unione	500.446
TOTALE COMPONENTI POSITIVI	3.841.374
TOTALE COMPONENTI NEGATIVI (spesa non soggetta al limite)	-294.867
SPESA DI PERSONALE ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006	3.546.507
LIMITE SPESA DI PERSONALE ART. 1 COMMA 557-QUATER L. 296/2006 (media triennio 2011-2013)	3.773.324
Rispetto del Limite di spesa	226.817

La dotazione complessiva del personale, tenuto conto della suddetta programmazione di fabbisogno, genera una previsione complessiva di spesa di personale pari ad € 3.545.356,98 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP (suscettibile di aggiornamento in sede di previsione

definitiva 2019 delle spese di personale dell'Unione Terre di Pianura), la quale rientra entro il limite di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006, pari ad € 3.773.324,46 (con l'avvertenza che l'ampiezza del margine è tale da assorbire le eventuali predette modifiche).

Ulteriori disposizioni

In attuazione del presente Piano, senza necessità di apportare ulteriori integrazioni dello stesso, tenuto conto delle priorità assunzionali più sopra indicate e nel rispetto dei vincoli finanziari di dotazione teorica e di spesa del personale, per il triennio 2019-2021 sono autorizzate in via generale:

- la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente all'adozione del presente Piano, esperita ad invarianza finanziaria mediante ricorso alla mobilità tra Enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs.165/2001,
- le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, fissato in € 137.492,39.

Al momento di redazione del presente atto non sono preventivabili ulteriori necessità assunzionali per gli anni 2020-2021. La programmazione triennale potrà in ogni caso essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, nonché in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

Sono inoltre programmabili mediante l'aggiornamento del Piano di fabbisogno, procedure selettive e di reclutamento da graduatoria concorsuale ulteriori rispetto a quelle più sopra elencate qualora finalizzate alla sostituzione di personale cessato o trasferito ad altro Ente, dando in ogni caso priorità, rispetto all'espletamento di procedure concorsuali, alla previa attivazione di:

- procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
- procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni.

~~Si darà seguito, inoltre, per il triennio 2019/2021, alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, fissato in € 137.492,39.~~



Città di Castenaso

Proposta N. 2019 / 1276
AREA CONTROLLO DI GESTIONE E TRIBUTI

OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA MODIFICAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI
PROGRAMMAZIONE (DUP) SES 2019 E SEO 2019/2021 PARTE 2 PROGRAMMA
TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE E PROGRAMMA BIENNALE ACQUISTI DI
BENI E SERVIZI

PARERE TECNICO

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di
deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Li, 17/07/2019

IL DIRIGENTE
BONORI MONICA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Città di Castenaso

Area Bilancio

U.O. Ragioneria - Bilancio

Proposta N. 1276 / 2019
AREA CONTROLLO DI GESTIONE E TRIBUTI

OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA MODIFICAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) SES 2019 E SEO 2019/2021 PARTE 2 PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE E PROGRAMMA BIENNALE ACQUISTI DI BENI E SERVIZI

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D.Lgs 267/2000, si esprime parere favorevole limitatamente alla coerenza del presente provvedimento con gli strumenti di programmazione finanziaria relativamente alla proposta Proposta N. 1276/ 2019

Lì, 17/07/2019

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO
TUNDO MASSIMILIANO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Città di Castenaso

*AREA AFFARI GENERALI
Segreteria Generale*

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 81 del 18/07/2019

Oggetto: APPROVAZIONE SCHEMA MODIFICAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) SES 2019 E SEO 2019/2021 PARTE 2 PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE E PROGRAMMA BIENNALE ACQUISTI DI BENI E SERVIZI.

Si dichiara che a norma del comma 3, art. 134 D.Lgs. 267 del 18/08/2000, la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni a partire dal 31/07/2019 data di inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 12/08/2019

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
SAPORI NADIA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)



Città di Castenaso

Area Affari Generali
Segreteria Generale

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale N. 81 del 18/07/2019

Oggetto: APPROVAZIONE SCHEMA MODIFICAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) SES 2019 E SEO 2019/2021 PARTE 2 PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE E PROGRAMMA BIENNALE ACQUISTI DI BENI E SERVIZI.

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 31/07/2019 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Li, 20/08/2019

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
SAPORI NADIA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)