



Città di Castenaso

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 100 del 19/11/2020

**OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA MODIFICAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) SES 2021/2024 E SEO 2021/2023 PARTE 2
PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE**

L'anno **duemilaventi** addì **diciannove** del mese di **novembre** alle ore **16:30** 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 2021/2024 E SEO 2021/2023 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 D.Lgs. 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. 55 del 29.09.2020 avente per oggetto "Approvazione stato di attuazione dei programmi 2020/2022 e Documento Unico di Programmazione (DUP) SeS 2021/2024 e SeO 2021/2023 – Parte programmatica";

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 D.Lgs. 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;

RITENUTO di dover modificare il Programma triennale del fabbisogno di personale, per tenere conto delle scelte di reinternalizzazione dei Servizi di Polizia Municipale e Personale, nonché di ulteriori aggiornamenti e/o informazioni che si sono rese disponibili successivamente al 29.09.2020;

PRESO ATTO dello schema di modificazione del Documento Unico di Programmazione – Parte programmatica SeS 2021/2024 e SeO 2021/2023, redatto secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. 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;

DATO ATTO che sulla proposta di modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale è stato acquisito preventivamente il parere favorevole del Responsabile UUP;

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 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 ;
- 2) di approvare la modificazione del Programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 adottato con deliberazione consiliare n. 55/2020, 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 verde e le cancellazioni con carattere barrato, mentre il prospetto dei fabbisogni articolato per macro Unità Organizzative e quello dedicato alla Dotazione Organica si intendono integralmente sostituiti;
- 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 26.11.2020, 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. **49** del **19.11.2020**

IL Sindaco
GUBELLINI CARLO

IL Segretario Generale
RISTAURI LETIZIA



COMUNE DI CASTENASO

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Documento Unico di Programmazione

2021-2024

modificazione di novembre 2020

Allegato alla deliberazione del Consiglio Comunale n. del

PARTE 2 – PROGRAMMAZIONE

Parte Seconda – Programmazione Triennale

La parte seconda della Sezione Operativa del DUP comprende la programmazione in materia di fabbisogno di personale e incarichi di collaborazione autonoma, opere pubbliche, alienazioni e valorizzazioni immobiliari, acquisti di beni e servizi e razionalizzazione della spesa.

2.1 Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023

2.1.1 Quadro normativo

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa (*art. 6, c. 2 DLgs. n. 165/2001, come novellato dall' art. 4 DLgs. n. 75/2017*).

Il piano ha la finalità di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La sua redazione deve seguire le linee di indirizzo definite con decreti adottati dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze (*art. 6 ter*). Tali linee di indirizzo sono state emanate in data 8 maggio 2018 (*registrate da Corte dei conti -Reg.ne - Prev. n. 1477, 9 /7/2018 – nota avviso n. 0026010 del 9/7/ 2018*).

La comunicazione dell'adozione del Piano è obbligatoria per potere procedere alle assunzioni e va eseguita utilizzando il sistema informatico SICO del Ministero dell'Economia e finanze entro trenta giorni dall'adozione del PTFP e dei relativi aggiornamenti (*art. 6 ter c. 5*).

Il fabbisogno indica un'attività di analisi e rappresentazione delle esigenze riferito ai profili e alle competenze professionali meglio rispondenti ai bisogni dell'Ente, coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Viene superata la tradizionale determinazione legata alla dotazione organica che nel rinnovato contesto si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP.

In linea con tale indicatore di spesa potenziale massima, l'amministrazione deve indicare nel PTFP 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 (*art. 6 c. 2 Dlgs n. 165/2001*).

Attualmente la soglia di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non deve essere superiore al valore 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 (*art. 33 c. 2 D.L. n. 34/2019, modificato dal c. 853 art. 1 Legge n. 160/2019*).

Entro tale limite 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.

Il Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020, che è entrato in vigore a decorrere dal 20 aprile 2020, dispone quanto segue:

- fissa le definizioni di entrate correnti e di spesa di personale;
- individua, con la Tabella 1, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, specificando che i Comuni che si collocano al di sotto di tale valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla detta Tabella 1;
- prevede, dal 2020 al 2024, un quinquennio di progressiva gradualità di incremento della spesa di personale registrata nel 2018, secondo le percentuali indicate nella Tabella 2, per i Comuni che si collocano sotto il valore soglia indicato nella Tabella 1. Si aggiunge che nello stesso arco temporale 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue (*turn over*) dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1;
- introduce la Tabella 3 recante i valori soglia "superiori", per fascia demografica, disponendo che i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore a tale valore soglia debbono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art 6 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- stabilisce che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del decreto ministeriale medesimo (DM 17/3/2020) non rileva ai fini del rispetto del limite di contenimento della spesa di cui all'art. 1 c. 557 quater e 562 Legge n. 296/2006.

Un'ulteriore circolare esplicativa, la n. 1374 del 08.06.2020, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, dal MEF e dal Ministro dell'Interno, chiarisce alcuni aspetti e precisamente:

- 1 sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- 2 sono state individuate le tre fattispecie che possono ricorrere nell'applicazione della nuova normativa, ossia Comuni che, per ciascuna classe demografica, si collocano al di sotto del valore soglia più basso (*Tabella 1*) ovvero al di sopra del valore soglia più alto (*Tabella 3*) ovvero tra i due valori soglia;
- 3 sono stati chiariti gli effetti della nuova disciplina sulla mobilità tra Enti.

Il quadro normativo è complesso e per realizzare le assunzioni di personale, oltre alle disposizioni sopra richiamate, occorre tenere conto anche di altre regolamentazioni e dell'avvenuta adozione/acquisizione dei documenti di programmazione economico-finanziaria e organizzativa dell'Ente, nonché della documentazione relativa al rispetto di limiti in materia di personale.

L'elenco esemplificativo è il seguente:

- l'art. 35 comma 4 DLgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con DLgs. n. 75/2017 ai sensi del quale: "*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*";
- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni;
- l'art. 11 comma 4 ter del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e ss.mm.ii., il quale prevede, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello Stato di emergenza, che i vincoli alla spesa di personale di cui al predetto comma 557 si applicano con riferimento all'anno 2011;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e ss.mm.ii. che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo, considerato il disposto dell'art. 1 comma 228 della Legge n. 208/2015, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente

corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis comma 3 del DL n. 4/2019;

- l'art. 3 comma 5-sexies del citato DL n. 90/2014 secondo cui: *"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"*;
- l'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019, *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"*, con il quale si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA e a disporre, al comma 8, che: *"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"* e al comma 9 lettera b) numero 2), che sia modificato il comma 4 dell'art. 34 bis del DLgs. n. 165/2001 sostituendo le parole *"decorsi due mesi"* con le seguenti *"decorsi quarantacinque giorni"*;
- il Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021, ex art. 48 D.lgs n.198/2006, (per il 2020 approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Terre di Pianura n. 77 del 20.12.2019);
- il rispetto, ai sensi della Legge n. 296/2006 art.1 comma 557 e seguenti, del vincolo della riduzione tendenziale della spesa per il personale;
- le note acquisite all'UUP dell'Unione Terre di Pianura attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- la non presenza di situazioni strutturali deficitarie secondo le indicazioni dell'art. 242 del Dlgs. n. 267/2000;
- l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n., 66/2014);
- il rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione (deliberazione consiliare n. 75 del 19.12.2019) e del conto consuntivo (deliberazione consiliare n. 30 del 30.06.2020) ivi compresa la trasmissione dei dati relativi a tali atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dalla loro adozione (DL n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. n. 160/2016);
- il Piano della Performance approvato in ottemperanza all'obbligo previsto dall'art. 10 del DLgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 10.02.2020;
- la trasmissione di tutti i documenti alle OO.SS/RSU informate preventivamente del contenuto del PTFP;
- la pubblicazione del piano triennale dei fabbisogni in *"Amministrazione trasparente"*, nell'ambito degli *"Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato"* di cui all'art. 16 del DLgs. n. 33/2013 e s.m.i..
- l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione attraverso la comunicazione del PTFP al SICO rendendo la comunicazione visibile in area pubblica.

2.1.2 Il Piano del Comune di Castenaso

Entrando nel dettaglio di ciò che è previsto per i Comuni aderenti all'Unione Terre di Pianura e conseguentemente per il Comune di Castenaso, occorre partire dall'adozione, con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 34 del 20.07.2020, dei criteri di seguito riportati che attuano il disposto dell'art. 33 comma 2 del DL n. 34/2019, in materia di calcolo della capacità assunzionale:

- a) gli impegni di competenza riguardanti la spesa del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- b) le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- c) il FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media, è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;
- d) nel caso di Comuni che abbiano optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1 comma 668 della Legge n. 147/2013 e abbiano in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;
- e) la spesa di personale dell'Unione deve essere sommata alla spesa di personale di ciascun Comune secondo il criterio di riparto dei costi stabilito dalle convenzioni per il conferimento delle funzioni e dei servizi;
- f) al fine di evitare duplicazioni di importi delle entrate, le entrate correnti dei Comuni devono essere depurate dalle entrate eventualmente trasferite dall'Unione e registrate nei propri Rendiconti di gestione approvati;
- g) la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'Unione, al netto dei trasferimenti ricevuti dai Comuni aderenti, devono sommarsi alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati da ciascun Comune secondo i criteri di riparto stabiliti dalle convenzioni per il conferimento delle funzioni e dei servizi;
- h) il FCDE stanziato nel Bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, eventualmente assestato, dell'Unione deve sommarsi al FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, eventualmente assestato, di ciascun Comune in coerenza ai servizi e funzioni che l'hanno generato e analogicamente secondo i principi stabiliti dalle convenzioni per il conferimento dei medesimi.

L'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pertanto si esemplifica attraverso la seguente formula:

- ➔ Numeratore (dall'ultimo rendiconto della gestione approvato) = (spesa di cui ai codici Bdap U.1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) + spesa di personale dei soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP;
- ➔ Denominatore: $[(\Sigma \text{ entrate correnti dei titoli I, II e III degli ultimi 3 Rendiconti approvati})/3] - \text{FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, eventualmente assestato.}$

Con il medesimo atto è stata eseguita la ricognizione della capacità assunzionale dei Comuni aderenti all'Unione Terre di Pianura e valutato che il Comune di Castenaso ricade nella fascia demografica f) prevista dal DM 17 marzo 2020 e registra, per l'anno **2020**, una capacità assunzionale massima pari a **€ 529.847,12**, come rappresentato nei prospetti sottostanti. Si precisa che la spesa del personale ivi presente è ricalcolata con i criteri individuati dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006, dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. n. 78/2010, dalle Circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze 28 marzo 2008 n. 34748 e 28 febbraio 2008 n. 8, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 3 del 21.01.2010, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 14 del 28.12.2011:

comune	Fascia demografica	Valore soglia della Tabella 1	Valore soglia della Tabella 3	Valori di incremento % della Tabella 2				
				2020	2021	2022	2023	2024
Castenaso	f)	27%	31%	9%	16%	19%	21%	22%

	DENOMINATORE entrate nette	NUMERATORE spesa personale	valore soglia	RAPPORTO	SPESA POTENZIALE AGGIUNTIVA
CASTENASO	12.763.586,51	2.916.321,24	27,00	22,85	529.847,12

Ai sensi dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020, tale capacità assunzionale massima è utilizzabile nel quinquennio 2020-2024, secondo criteri di progressiva gradualità di incremento della spesa di personale registrata nel 2018, sulla base delle percentuali indicate nella Tabella 2. Nello stesso arco temporale 2020-2024, possono essere utilizzate le facoltà assunzionali residue (*turn over*) dei cinque anni antecedenti al 2020 pari a € 50.974,48, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1. Tutto ciò come meglio specificato, per l'anno 2020, nel prospetto sottostante:

ANNO	TURN OVER RESIDUO	SPESA PERSONALE 2018	SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO	SPESA POTENZIAL E	INCRE MENTO TABEL LA 2	INCREMEN TO TABELLA 2 APPLICATO ALLA SPESA 2018	INCREMEN TO DI SPESA PERSONAL E POSSIBILE	INCREMEN TO DI SPESA PROGRAM MATO	DIFFERENZ A
2020	50.974,48	2.692.996,55	2.916.321,24	529.847,12	9,00%	242.369,69	293.344,17	38.542,00	254.802,17
2021		2.692.996,55			16,00%	188.509,76	443.311,93	219.400,00	223.911,93

Nella predisposizione del Piano si è dovuto inoltre tenere presente che i recenti interventi normativi in materia di pensionamento del personale – di cui si ricorda il D.L. n. 201/2011 convertito con modificazioni dalla Legge n. 214/2011 (*c.d. Riforma Fornero*) e D.L. n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019 (*quota 100, proroga opzione donna e altro*) – hanno prodotto un elevato numero di collocazioni in quiescenza, sia già certe sia potenziali, con un riflesso importante in termini organizzativi e funzionali sui servizi.

La proposta avanzata dai Responsabili apicali, ai sensi dell'art. 16 comma 1 del Dlgs n. 165/2001, in merito al triennio 2021/2023 sostituisce (*per gli anni 2021/2022*) la programmazione precedente e viene più avanti sinteticamente riassunta per categorie e profili, procedura di reclutamento, motivazione e spazio occupazionale.

Per l'anno 2020, si confermano e portano a termine le assunzioni previste nelle precedenti programmazioni con procedura di reclutamento in corso avendo almeno avviato il procedimento di cui all'art. 34 bis del DLgs. n. 165/2001 in data anteriore al 20 aprile 2020 e si formula l'aggiornamento successivamente meglio specificato e denominato **"ANNO 2020 (ottobre-dicembre)"**, resosi necessario a seguito di accadimenti imprevisi quali, a titolo esemplificativo, richieste inattese di trasferimento, rapido succedersi di assunzioni/cessazioni da procedura concorsuale.

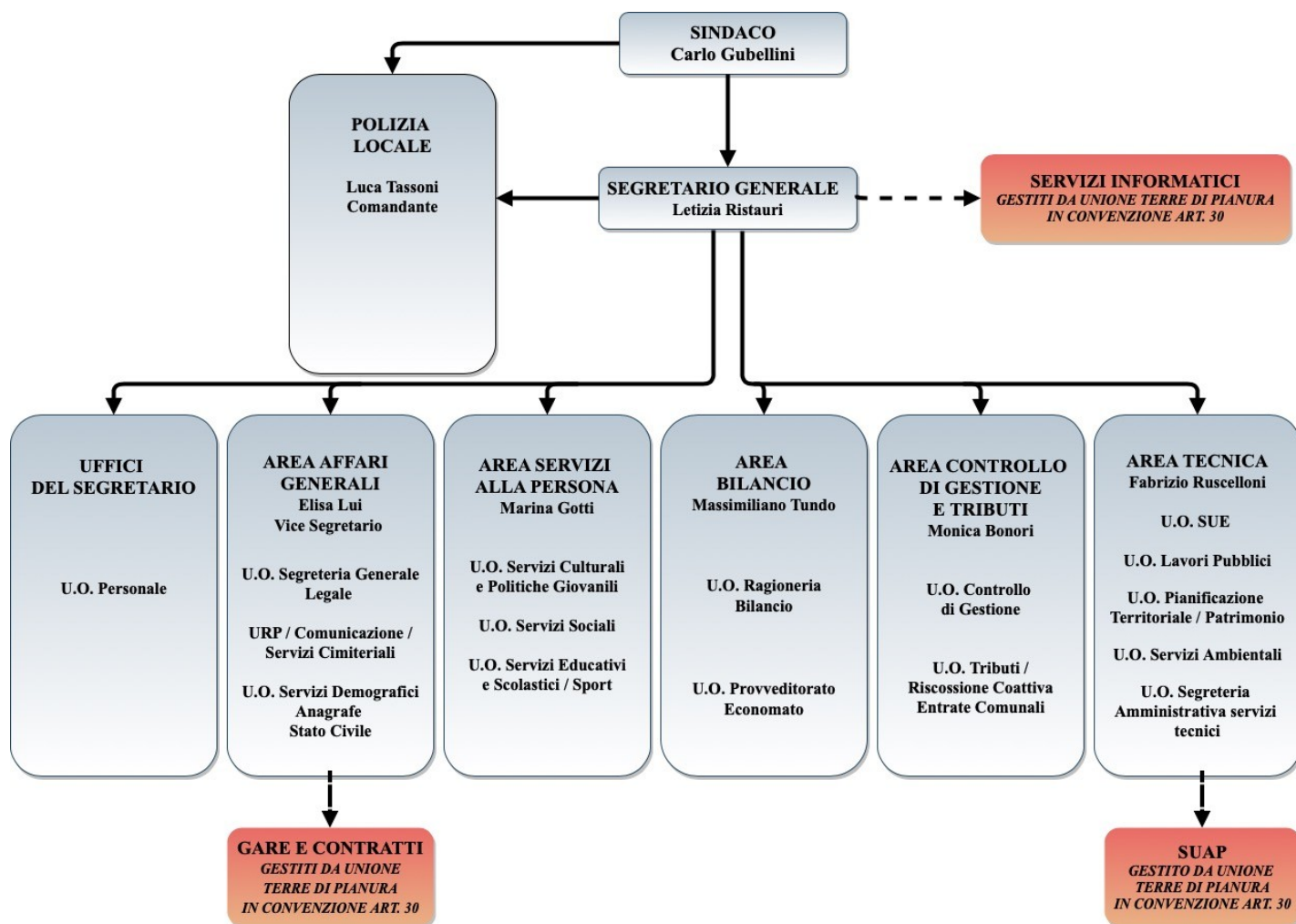
Infine, occorre evidenziare che con deliberazioni consiliari n. 35 del 30.06.2020 e n..... del 29.10.2020, il Comune di Castenaso ha scelto, con decorrenza 01.01.2021:

- di recedere dall'Unione Terre di Pianura;
- di reinternalizzare tutte le funzioni un tempo conferite e contestualmente proseguire, almeno per l'anno 2021, con lo schema organizzativo di natura *"collaborativa"* rappresentato da *"convenzioni-art. 30 TUEL"* per le funzioni CUC-Centrale Unica di committenza, Suap-Sportello Unico Attività Produttive, Sismica, Protezione civile, Informatica, con la

precisazione che il medesimo personale reinternalizzato sarà posto in contestuale rapporto di "comando" dal Comune di Castenaso all'Unione Terre di Pianura, senza "erosione" di capacità assunzionale a carico dell'Ente comandante. Sotto il profilo delle risorse umane, la situazione anzidetta riguarda esclusivamente il SIA in quanto unico Servizio tra quelli summenzionati dotato di personale trasferibile (n. 1 Istruttore informatico cat. C) al Comune di Castenaso;

- di procedere a una gestione "internalizzata" di alcuni Servizi e in particolare di quelli di Polizia Municipale e Personale, che sono i soli caratterizzati dalla presenza di personale trasferibile dagli organici dell'UTdP alla dotazione del Comune di Castenaso. Poichè trattasi di reinternalizzazione di risorse umane ai sensi dell'art. 30 del Dlgs. n. 165/2001 e quindi configurabile come cessione di ramo d'azienda, il trasferimento del personale in servizio non erode capacità assunzionale dell'Ente.

Dalle scelte summenzionate discende la necessità di adeguare gli assetti organizzativi dell'Ente, addivenendo a una ridefinizione dell'organigramma come graficamente rappresentato nello schema sottostante;



Di seguito si riportano le tabelle di dettaglio relative alla situazione del Comune di Castenaso:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P.) 2021/2023 e AGGIORNAMENTO 2020/2022
CONSISTENZA FINANZIARIA DOTAZIONE ORGANICA – COMUNE DI CASTENASO

DOTAZIONE ORGANICA								ANNO 2020/2021							
	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DI LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI al 1/1/2020	Note	Stipendio tabellare personale in servizio	PREV. CESS. 2020	POSTI IN PROGR. 2020	Spesa x nuove assunzioni o minor spesa x cessazioni 2020	PREV. CESS. 2021	POSTI PROGR. 2021	Spesa x nuove assunzioni o minor spesa x cessazioni 21	Spesa totale FINALE (in SERV – CESS. + ASS.)	N. POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato e tempo determinato c.f.l. o art. 110 co. 1, inclusi i dipendenti in comando/ distacco	Operatore addetto servizi tecnici	A1	100%	18.482,72	1		18.482,72	0	0	0,00	0	0	0,00	18.482,72	1
	Esecutore amministrativo	B1	100%	19.536,91	2		39.073,82	1	2	19.536,91	0	0	0,00	58.610,73	3
	Esecutore tecnico	B1	100%	19.536,91	6		117.221,46	1	1	0,00	0	0	0,00	117.221,46	6
	Esecutore tecnico	B1	100%	19.536,91	0,6	cessato 9/8/19	11.722,15	0	0,4	7.814,76	0	0	0,00	19.536,91	1
	Esecutore scolastico	B1	100%	19.536,91	0		0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0
	Esecutore cuoco	B1	100%	19.536,91	4		78.147,64	0	0	0,00	0	0	0,00	78.147,64	4
	Collaboratore amministrativo	B3	100%	20.652,45	1		20.652,45	0	0	0,00	1	0 (-1 riqual. C)	-20.652,45	0,00	0
	Collaboratore tecnico	B3	100%	20.652,45	1		20.652,45	0	0	0,00	0	0	0,00	20.652,45	1
	Istruttore amm.tivo/contabile	C	100%	22.039,41	23		506.906,41	2	2	0,00	7	8 (+3 nuovi/riqual / -2 riqual. D)	44.078,82	528.945,82	24
	Istruttore amm.tivo/contabile reinternalizzato	C	100%	22.039,41	0		0,00	0	0	0,00	0	1	22.039,41	22.039,41	1
	Istruttore amm.tivo/contabile	C	83,33 %	22.039,41	1		18.365,44	0	0	0,00	0	0	0,00	18.365,44	1
	Istruttore amm.tivo/contabile reinternalizzato	C	50,00 %	22.039,41	0		0,00	0	1	11.019,70	0	0	0,00	11.019,70	1

DOTAZIONE ORGANICA								ANNO 2020/2021							
Istruttore culturale- assistente bibliotecario	C	100%	22.039,41	4 con CFL		88.157,64	0	0	0,00	0	1 conversio ne CFL	Spesa prevista nel personale in servizio	88.157,64	4	
Educatore Asilo nido	C	100%	22.039,41	4		88.157,64	1	0	-22.039,41	0	0	0,00	66.118,23	3	
Educatore Asilo nido	C	88,57 %	22.039,41	1		19.520,30	0	0	0,00	0	0	0,00	19.520,30	1	
Educatore Asilo nido	C	83,33 %	22.039,41	1		18.365,44	0	0	0,00	0	0	0,00	18.365,44	1	
Istruttore tecnico	C	100%	22.039,41	7		154.275,86	1	1	0,00	1	2	22.039,41	176.315,27	8	
Responsabile conduzione cucina	C	100%	22.039,41	1		22.039,41	0	0	0,00	0	0	0,00	22.039,41	1	
Agente di Polizia Locale reinternalizzato	C	100%	22.039,41	0		0,00	0	0	0,00	0	9	198.354,68	198.354,68	9	
Istruttore informatico reinternalizzato	C	100%	22.039,41	0		0,00	0	0	0,00	0	1	22.039,41	22.039,41	1	
Istruttore direttivo amm.vo/contabile	D1	100%	23.980,09	7		167.860,65	0	0	0,00	2	6 (+1 nuovo/ +2 riqualif/ +1 ex D3)	95.920,37	263.781,02	11	
Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	23.980,09	3		71.940,28	0	0	0,00	0	0	0,00	71.940,28	3	
Istruttore direttivo assistente sociale	D1	100%	23.980,09	2		71.940,28	0	0	0,00	1	2	23.980,09	95.920,37	4	
Istruttore direttivo assistente sociale in comando esterno a Usl	D1	100%	23.980,09	1		0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	1 in comando esterno USL	
Ispettore di Polizia Locale in comando interno da Bologna a	D1	100%	23.980,09	0		0,00	0	0	0,00	0	0,5	0,00	11.990,05	1 in comando interno a	

DOTAZIONE ORGANICA								ANNO 2020/2021							
	metà con Granarolo														metà con Granarolo
	Ispettore di Polizia Locale reinternalizzato	D1	100%	23.980,09	0		0,00	0	0	0,00	0	3	71.940,28	71.940,28	3
	Ispettore di Polizia locale NUOVO	D1	100%	23.980,09	0		0,00	0	0	0,00	0	1	23.980,09	23.980,09	1
	Funzionario tecnico	ex D3	100%	27.572,85	1		27.572,85	0	0	0,00	0	0	0	27.572,85	1
	Funzionario coordinatore amm.tivo/contabile	ex D3	100%	27.572,85	4		110.291,39	0	0	0,00	1	0 (nuova assunz. D1)	-27.572,85	82.718,54	3
	totale				76 persone fisiche (di cui 1 in comando esterno ed 1 cessato 2019)		1.647.366,17							2.129.796,03	98 persone fisiche di cui 2 in comando (1 esterna e 1 interna)

COSTO DI CIASCUNA CATEGORIA		CON TREDICESIMA
Ex D3	25.451,86	27.572,85
D	22.135,47	23.980,09
C	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A1	17.060,97	18.482,72

		NOTE
Indennità di comparto a carico del bilancio		4.800,00
Indennità educatori		2.415,00
Indennità cat. B1		740,00
IIS ad personam		830,00
Salario individuale di anzianità		4.708,00
Indennità di vacanza contrattuale		11.600,00
Elemento perequativo		15.400,00
Personale in comando		5.000,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		0,00
Art. 110 – oneri diretti (solo ad personam)		0,00
Assunzioni art.90 oneri diretti, oneri riflessi e irap		0,00
Segretario Generale (compreso oneri e IRAP – rimb. comune di Budrio)		57.860,00
Diritti di rogito		0,00
Fondo del trattamento accessorio dipendenti		290.000,00
Fondo retribuzione di posizione e risultato cat. D		78.000,00
Fondo lavoro straordinario		24.300,00
Elettorale		42.750,00
Lavoro somministrato NIDO + REFEZIONE		30.000,00
Rinnovi contrattuali		29.660,00
Oneri previdenziali		592.353,00
IRAP		193.700,00
missioni		2.000,00
Buoni pasto		40.000,00
Assegno nucleo familiare		10.000,00
Personale Unione Terre di Pianura (quota parte)		158.568,14
Spesa congelata personale trasferito in Unione		545.992,24
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE SU BASE ANNUA		3.908.750,75
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 c. 557 della legge 196/2006		446.726,83
Importo relativo nuove assunzioni non rientranti nel co. 557 art. 1 L. 196/2000 anno 2020		196.922,90
Importo relativo nuove assunzioni non rientranti nel co. 557 art. 1 L. 196/2000 anno 2020		221.183,05
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON ANNO 2011		3.043.917,97

CALCOLO DELLA SPESA DI PERSONALE ai sensi dell'art. 1, co 557 L. 296/2006

	PREVISIONE ANNO 2020
VOCI DA CONSIDERARE - Componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557 L. 296/2006	
Spese macroaggregato 101	2.861.072,00
Spese macroaggregato 102	166.371,00
Spese macroaggregato 103	115.800,00
Personale Unione Terre di Pianura (quota parte)	158.568,14
Spesa congelata personale trasferito in Unione	545.992,24
Totale complessivo spese del personale	3.847.803,38
VOCI DA DECURTARE - Componenti da sottrarre per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557 L. 296/2006	
	- 446.726,83
TOTALE SPESA DI PERSONALE ART. 1, COMMA 557, L. 296/2006	3.401.076,55
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	3.773.324,46
differenza	-372.247,91

SINTESI LIMITI COMUNE DI CASTENASO CON DETTAGLIO

Il dettaglio del calcolo del limite di spesa di Castenaso che attesta la capacità assunzionale dell'Ente, elaborata in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, del D.M. 17 marzo 2020, della circolare ministeriale n. 1374 del 08.06.2020 nonché della deliberazione della Giunta dell'Unione di Terre di Pianura n. 34 del 20.07.2020, è il seguente:

COMUNE DI CASTENASO						UNIONE						ENTRATE CORRENTI
2017	2018	2019	MEDIA DELLA SOMMA	FCDE 2019	ENTRATE CORRENTI	2017	2018	2019	MEDIA DELLA SOMMA	FCDE 2019	ENTRATE CORRENTI	DENOMINA TORE
11.365.223,16	13.547.214,62	13.927.435,15	12.946.624,31	470.295,26	12.476.329,05	317.273,63	404.587,51	554.911,40	425.590,85	138.333,39	287.257,46	12.763.586,51

	COMUNE	UNIONE	SPESA PERSONALE
	SPESA PERSONALE 2019	SPESA PERSONALE 2019	NUMERATORE
CASTENASO	2.158.733,88	757.587,36	2.916.321,24

RAPPORTO	DELTA CON 27% (26,9)
22,85	4,15

SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

ALLEGATO E) SPESA ASSUNZIONI FLESSIBILI	
ART. 9 CO 28 D.L. 78/2010 e succ. mod. (*)	
IMPORTO TOTALE DELLA SPESA IMPEGNATA NELL'ANNO 2009 OVVERO IMPORTO MEDIO DEL TRIENNIO 2007/2009 PER TUTTE LE TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE	137.492,39
SPESA PRESUNTA ANNO 2020 AL 23/09/2020	99.259,79
CFL + lavoro somministrato asilo nido e refezione scolastica	
SPESA PRESUNTA ANNO 2021	51.150,00
CFL + lavoro somministrato asilo nido e refezione scolastica + tempo determinato ragioneria	
(*) le limitazioni previste dall' art. 9 non si applicano ai Comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012, a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza. L'art. 2 bis comma 43 della Legge 4.12.2017 n. 172, ha prorogato lo stato di emergenza dal 2 gennaio 2019 sino al 31.12.2020. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni del co 28 le spese sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 co 1 TUEL	

PIANO DEI PENSIONAMENTI

N.	DIPENDENTE	data nascita	anno nascita	NOTE PENSIONE PRESUNTA
1	RESPONSABILE AREA SERVIZI ALLA PERSONA			
2	FUNZIONARIO AREA AFFARI GENERALI			
3	RESPONSABILE U.O. DEMOGRAFICI			
4	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO E/O CONTABILE U.O. URP/COMUNICAZIONE			
5	COLLABORATORE TECNICO U.O. LAVORI PUBBLICI			Cessazione 10/01/2021
6	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO E/O CONTABILE U.O. SEGRETERIA AMMINISTRATIVA SERVIZI TECNICI			
7	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO E/O CONTABILE U.O. SERVIZI SOCIALI			Cessazione 31/05/2021

ANNO 2020 (ottobre-dicembre)
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AFFARI GENERALI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
2	B1	Messo <i>(di cui 1 ex Menetti)</i>	Mobilità tra enti / avvio tramite graduatoria sui presenti c/o centro per l'impiego	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di trasferimento	€ 27.700,00
2	C1	Istruttore amministrativo/contabile <i>(ex Favale ed ex Valentini)</i>	Mobilità tra enti / concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di trasferimenti	0

AREA TECNICA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore tecnico /geometra <i>(ex Pazzini)</i>	Mobilità tra enti, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di trasferimento	0
2	B1	Operai <i>(ex Demetrio cessato il 9.8.2019 => deve essere calcolata la differenza rispetto al rendiconto 2019 e ex Quarantotto)</i>	Avvio tramite graduatoria sui presenti c/o centro per l'impiego – uno dei posti è riservato alle categorie protette ex L. 68/99	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di pensionamenti	€ 11.542,00

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2020

€ 38.542,00

ANNO 2021
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AFFARI GENERALI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	D	Istruttore direttivo amm.vo/contabile (in sostituzione di Caiafa)	Mobilità, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito del pensionamento di Responsabile di U.O.	0
1	C	Istruttore amm.vo/contabile (in sostituzione di Strada)	Mobilità tra enti, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di trasferimento	0
1	D	Istruttore direttivo amm.vo/contabile (in sostituzione di Saponi)	concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito del pensionamento di Responsabile di U.O.	0

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	D	Assistente sociale - NUOVA ASSUNZIONE	Mobilità, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente per riqualificazione del servizio	€ 35.700,00
1	D	Assistente sociale (in sostituzione di Santella)	Mobilità tra enti, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di trasferimento	0
1	D	Istruttore direttivo (in sostituzione di Gotti)	Mobilità, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal pensionamento del Responsabile di Area	0
1	C	Istruttore amministrativo contabile (in sostituzione di Baia)	Mobilità /concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di un pensionamento	0
1	C	Istruttore amm.vo/contabile – RIQUALIFICAZIONE DI POSTO CAT. B	Concorso	Bisogno emergente per implementazione del Servizio	€ 6.600,00 (differenza tra B e C)

AREA BILANCIO

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	D	Istruttore direttivo amm.vo/contabile – RIQUALIFICAZIONE DI POSTO CAT. C	Concorso	Bisogno emergente per riqualificazione del Servizio	€ 1.400,00 (differenza tra D e C)
1	C	Istruttore amm.vo/contabile (in sostituzione di Gabriele)	Mobilità tra enti, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di trasferimento	0

AREA CONTROLLO DI GESTIONE – TRIBUTI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	D	Istruttore direttivo amm.vo/contabile – RIQUALIFICAZIONE DI POSTO CAT. C	Concorso	Bisogno emergente per implementazione del Servizio	€ 1.400,00 (differenza tra D e C)
1	C1	Istruttore tecnico / geometra – NUOVA ASSUNZIONE	Mobilità tra enti / concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente per implementazione del Servizio	€ 34.300,00
1	C	Istruttore amm.vo/contabile (in sostituzione di Bianchi)	Mobilità tra enti, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di trasferimento	0

UFFICI SEGRETARIO GENERALE – U.O. PERSONALE

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	D	Istruttore direttivo amm.vo/contabile – NUOVA ASSUNZIONE	Mobilità, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	€ 35.700,00
1	C	Istruttore amm.vo/contabile - NUOVA ASSUNZIONE	Mobilità tra enti, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	€ 34.300,00
1	C	Istruttore amm.vo/contabile	Personale in servizio trasferito da Unione UTdP ex art. 30, Dlgs n. 165/2001	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	0

POLIZIA LOCALE

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo/contabile p.t. 18/36	Personale servizio trasferito da UTdP ex art. 30, Dlgs n. 165/2001	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	0
3	D	Ispettore di Polizia locale	Personale servizio trasferito da UTdP ex art. 30, Dlgs n. 165/2001	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	0
1	D	Ispettore di Polizia locale – NUOVA ASSUNZIONE	Mobilità tra enti, concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	€ 35.700,00
9	C	Assistente di Polizia locale	Personale servizio trasferito da Unione UTdP ex art. 30, Dlgs n. 165/2001	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	0
1	D	COMANDANTE	In comando dal Comune di Bologna	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	0

AREA TECNICA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore tecnico / geometra <i>(in sostituzione di Vannini)</i>	Mobilità tra enti / concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di un pensionamento	0
1	C	Istruttore amministrativo/contabile <i>(in sostituzione di Focaccia)</i>	Mobilità tra enti / concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di un pensionamento	0

1	C	Istruttore amministrativo/ contabile – NUOVA ASSUNZIONE	Mobilità tra enti / concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio	€ 34.300,00
---	---	---	--	--	-------------

SIA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore informatico	Personale in servizio trasferito da Unione UTdP ex art. 30 Dlgs n. 165/2001 E COMANDATO A UNIONE	Bisogno emergente da reinternalizzazione Servizio	0

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2021	€ 219.400,00
---	---------------------

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATOAREA.....

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale

ANNO 2022
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AFFARI GENERALI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo contabile (<i>in sostituzione di Amorati</i>)	Mobilità /concorso o scorrimento di graduatoria utile	Bisogno emergente dal riassetto del Servizio a seguito di un pensionamento	0

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale

AREA BILANCIO

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale

AREA CONTROLLO DI GESTIONE – TRIBUTI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale

AREA TECNICA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2022

0

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

AREA.....

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale

ANNO 2023
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AFFARI GENERALI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1					

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1					

AREA BILANCIO

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1					

AREA CONTROLLO DI GESTIONE – TRIBUTI

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1					
1					

AREA TECNICA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1					

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2023	€
---	----------

Infine, si dà atto che il Servizio Personale è autorizzato, su richiesta formale dell'organo di vertice dell'Ente, a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nel presente documento. Le modalità di reclutamento, in tale circostanza, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale. Sarà cura del Servizio Personale verificare preventivamente la permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale dell'Ente. Sono, inoltre, fatte salve le procedure di cui all'art. 36 del Dlgs. n. 165/2001 atte fronteggiare i bisogni emergenti e temporanei dell'Ente ovvero l'istituto del comando temporaneo di personale di altre amministrazioni.