

3.1.1 La programmazione del fabbisogno di personale

A - QUADRO NORMATIVO

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

La normativa vigente ed in particolare il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria *armonizzata* degli enti locali, di cui all'allegato n.4/1 del D. Lgs. 118/2011, prevede che nel DUP siano inseriti tutti gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'Ente, tra cui, nell'ambito della presente Sezione Operativa, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP).

Il PTFP è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Ente assicura le esigenze di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane.

L'adozione del PTFP trova riferimento in un complesso quadro normativo che nel tempo ha apportato significative modifiche alla disciplina riguardante l'organizzazione degli uffici e programmazione del personale, introducendo una disciplina vincolistica in materia di spese di personale negli enti locali e di capacità assunzionale, diretta al contenimento delle stesse, che di seguito si riporta sinteticamente:

- l'art.91 del D.Lgs.267/2000 stabilisce che i comuni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di programmare la riduzione delle spese di personale;
- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 (legge finanziaria 2002) stabilisce che a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa, di cui all'art.39 della legge 449/97 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio";
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- il Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, definisce le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall’art.4 del D.Lgs. 75/2017;

La possibilità dell’Ente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, costituente attuazione del PTFP, è a sua volta subordinata ad un ricco quadro normativo vincolistico, che di seguito si riporta sinteticamente:

- rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale (art. 1, commi 557 e ss. per enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 e comma 562 per enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015, di cui alla Legge 296/2006);
- approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, D.Lgs. 165/2001 ed art.91 D. Lgs. 267/2000);
- verifica dell’assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs. 165/2001);
- rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
- adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009);
- rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell’anno precedente (combinato disposto dell’art.9 della Legge 243/2012 ed art. 1, comma 707 e ss. Legge 208/2015)
- rispetto degli obblighi previsti dagli art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione del credito;
- rispetto dei termini previsti dall’art.9 comma 1-quinquies DL 113/2016 (divieto di assunzione fino alla mancata approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché fino all’invio nei termini di legge dalla loro approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche).

In questo quadro di vincoli di spesa e di limitazioni alle assunzioni, la valorizzazione del patrimonio di professionalità e competenze è senz'altro lo strumento principale e irrinunciabile per l'Ente per il raggiungimento delle proprie finalità.

L'attuazione di una politica di gestione del personale direttamente funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza costituisce obiettivo strategico dell'Ente fin dall'inizio del mandato amministrativo, pur trovandosi ad operare in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo.

In fase di programmazione del fabbisogno di personale si concretizza pertanto la necessità di coniugare l’obbligo, previsto dalla norma, di contenimento della spesa di personale, con la disponibilità di una dotazione di risorse e competenze in grado di svolgere le attività e le funzioni istituzionali e di perseguire i progetti e programmi prioritari, dell’Ente.

CAPACITA' ASSUNZIONALE E PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI

CAPACITÀ ASSUNZIONALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

- Disciplina 2010-2018

Con il DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010 si è introdotto, a decorrere dal 1.1.2011 un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale, fissata con il suddetto decreto al 20% della spesa per cessazioni dell'anno recedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi.

Si riporta di seguito l'evoluzione normativa in materia di capacità assunzionale e limiti al turnover, dando atto che con la legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) sono state introdotte, per il triennio 2016-2018, percentuali di turn-over differenziate per personale dirigenziale e non dirigenziale e pertanto per tale triennio occorre operare la necessaria distinzione e suddivisione nel calcolo della facoltà assunzionale.

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	DL 78/2010
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	DL 78/2010
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	DL 78/2010
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art.3, comma 5 DL 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art.3, comma 5 DL 90/2014 La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti, determinando il blocco delle assunzioni negli enti locali.
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge stabilità 2016) La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al <u>riassorbimento del personale provinciale</u> , in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti. Con nota prot.37870 del 18.07.2016 il D.F.P. prevede per gli enti locali di cui alla Regione Emilia-Romagna, il ripristino

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
		delle ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente, riferite alle annualità 2015 e 2016 ed alle annualità anteriori al 2015, stante l'assenza o l'esiguo numero di personale in sovrannumero degli enti di area vasta di tale ambito territoriale.
2017	25% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge di stabilità 2016, come modificato dal DL 50/2017).
2018	25% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017). Un ulteriore innalzamento della percentuale al 90% opera dal 2018 nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art.1, comma 479 let. D) delle legge 232/2016, come modificato dal DL 50/2017)
2019	100% delle cessazioni 2018 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2019, ovvero 2016-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100% delle cessazioni 2019 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2020, ovvero 2017-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% delle cessazioni 2020 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2021, ovvero 2018-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014

- Disciplina D.L. 4/2019

Nell'anno 2019 il suddetto quadro normativo in materia vincoli e calcolo delle capacità assunzionali è stato oggetto di significative modifiche recate dal D.L. 4/2019 (c.d. decreto quota cento) convertito in Legge n.26 del 28.03.2019; ovvero:

1. revisione disciplina dei resti di capacità assunzionale: l'art. 14-bis comma 1, let. a), che modifica l'art.3, comma 5 del DL 90/2014, prevedendo la possibilità di cumulo di risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo di un periodo precedentemente previsto in misura di tre anni).

A tal fine si ricorda che l'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art.4, comma 3 del DL 78/2015, prevedeva che 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 ed altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (in merito ai resti si veda il paragrafo "2.3 Criteri ed elementi che concorrono al calcolo della capacità assunzionale").

2. possibile programmazione turnover medesimo anno di avvenuta cessazione: l'art. 14-bis comma 1, let.b), che integra l'art.3 del DL 90/2014, prevedendo il comma 5-sexies, ove si dispone 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 turn-over>>

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale, a valere dall'anno 2019, sono state così rideterminati:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: Introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019:

	programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENZIALE

a) Disciplina Legge di Stabilità 2016 e D.Lgs. 75/2017

Con riferimento alla capacità assunzionale del personale di qualifica dirigenziale si ricordano i recenti interventi normativi:

- a) la Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) all'art.1 comma 219 (ove si prevede, nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della legge 124/2015, di riforma della dirigenza pubblica, l'indisponibilità dei posti di qualifica dirigenziale vacanti alla data del 15 ottobre 2015), ha introdotto, per il triennio 2016-2018, percentuali di turn-over differenziate per personale dirigenziale e non dirigenziale;
- b) l'art. 25, comma 4 del D.Lgs.75/2017 ha abrogato il suddetto art.1, comma 219 della legge di 208/2015, ripristinando pertanto le relative capacità assunzionali, fissate dall'art. 3, comma 5, DL 90/2014 (in misura pari al 100%).

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale valevoli per il personale di qualifica dirigenziale, a decorrere dall'anno 2019, sono così rideterminati:

2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: Introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
------	--	--

2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE. Disciplina D.L. 34/2019 (decreto crescita), legge di bilancio 2020 e rinvio ai decreti attuativi

Il DL 34/2019 (c.d. decreto crescita) introduce all'art.33 (come modificato dall'art.1 comma 853 della legge n.160/2019, legge di bilancio 2020) nuove regole in materia di capacità assunzionale.

Il Decreto tratta espressamente della possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato con riguardo ai Comuni, non prevedendo alcuna disciplina diretta per le Unioni di comuni ed altresì demandando l'attuazione del nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali ad un provvedimento attuativo (DPCM di prossima approvazione).

Ne consegue che solo all'entrata in vigore del decreto attuativo del DL 34/2019 e dei necessari chiarimenti applicativi con riferimento alle Unioni di comuni, sarà possibile aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale al fine di garantirne, il pieno recepimento.

Fatto salvo il suddetto rinvio, si conferma come l'art. 33 del DL 34/2019, avvalorò la scelta del legislatore (completando il percorso normativo già intrapreso dal 2019 per effetto della piena riespansione degli effetti dell'art.3, comma 5 del DL 90/2014 anche alla dirigenza) di non prevedere budget assunzionali differenziati per personale dirigente e non dirigente. Con tale norma il *focus* del legislatore, con riguardo alla futura disciplina delle capacità assunzionali, si basa sulla coerenza finanziaria tra la spesa complessiva di tutto il personale dipendente e determinati parametri legati alla "tenuta finanziaria" degli Enti, superando la distinzione di budget tra le tipologie di personale (in tal senso la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n.17/2019).

CRITERI ED ELEMENTI CHE CONCORRONO AL CALCOLO DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

A) MOBILITÀ

Nel novero delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente non sono ricomprese quelle derivanti da trasferimenti per mobilità, ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, in ragione del principio di neutralità finanziaria della mobilità stessa, affermato dai consolidati orientamenti della magistratura contabile. Infatti per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex. art. 30 D.lgs. 165/2001, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n.85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 69/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010). Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo con particolare riferimento all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004, ove previsto che <<In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente>>

In tale contesto si richiama inoltre la disciplina della mobilità compensativa (c.d. interscambio) l'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 che prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

In particolare, per i Comuni appartenenti a Unioni, si segnala quanto dispone l'art. 22 comma 5-ter del DL 50/2017 convertito in Legge n.96/2017 *"Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano al passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi."*

Si ricorda da ultimo l'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(…) 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>>.

Disposizioni DL 34/2019: Si rinvia all'entrata in vigore del decreto attuativo del DL 34/2019 e dei necessari chiarimenti applicativi con riferimento alle Unioni di comuni, la verifica degli effetti e delle ricadute sull'istituto della mobilità e della natura neutra della stessa, di cui alla vigente disciplina in materia di capacità assunzionali.

B) PART-TIME E CATEGORIE PROTETTE

Si ricorda che in merito alla fattispecie relativa alla trasformazione di rapporti di lavoro da part-time a tempo pieno, la magistratura contabile (per tutte deliberazione n. 51/2012 della Corte dei Conti della Lombardia), distingue tra due distinte situazioni:

1. nel caso di personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione può avvenire nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni ed è considerata nuova assunzione;
2. nel caso di personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, la trasformazione che rispande il rapporto a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione.

Con riferimento agli obblighi assunzionali delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 si prevede che l'Ente sia tenuto alla copertura della quota d'obbligo, relativamente ai soggetti disabili, di cui alla legge in parola, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013; tali assunzioni non rientrano pertanto tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale.

Resta ferma la possibilità per le Unioni di avvalersi dell'istituto della compensazione (come da ultimo sancito con accordo Governo, regioni ed Enti Locali del 20.12.2017).

Disposizioni DL 34/2019: Si rinvia all'entrata in vigore del decreto attuativo del DL 34/2019 e dei necessari chiarimenti applicativi con riferimento alle Unioni di comuni, la verifica degli effetti e delle ricadute sulle voci ricomprese nel presente paragrafo, di cui alla vigente disciplina in materia di capacità assunzionali.

C) RESTI DI CAPACITA' ASSUNZIONALE

L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art.4, comma 3 del DL 78/2015, prevede che 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 ed altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

La magistratura contabile già dal 2015 (rif. C.C. Sez. Autonomie n.28/2015 e n.26/2015 e successive pronunce Sezioni regionali), afferma che gli enti locali possono assumere a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni del triennio precedente 2011-

2013; con successiva pronuncia n.28/2015 la C.C. Sez. Autonomie ha previsto che il riferimento al “triennio precedente” sia da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso, rispetto all’anno in cui si intenda effettuare le assunzioni. La pronuncia introduce la regola del budget annuale “cumulato” con i “resti” derivanti dal triennio precedente: per gli enti non sottoposti al patto di stabilità interno, la magistratura contabile ha nel tempo affermato e consolidato il principio secondo il quale nel novero delle cessazioni intervenute nell’anno precedente, debbano includersi “tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall’entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento” (cfr. Sez. Riunite in Sede di Controllo 52/2010); tale orientamento è stato nel tempo esteso anche agli enti soggetti al patto di stabilità; ne deriva pertanto che nell’interpretazione fornita dalla Sezioni Riunite e confermata nel tempo dalle varie pronunce susseguite da parte delle varie sezioni regionali, nel calcolo delle cessazioni intervenute nell’anno precedente possono essere considerate anche quelle “intervenute successivamente all’entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell’anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l’assunzione”.

Disposizioni DL 34/2019: Si rinvia all’entrata in vigore del decreto attuativo del DL 34/2019 e dei necessari chiarimenti applicativi con riferimento alle Unioni di comuni, la verifica degli effetti e delle ricadute sulle voci ricomprese nel presente paragrafo, di cui alla vigente disciplina in materia di capacità assunzionali.

D) CESSIONE DI CAPACITA’ ASSUNZIONALE

Per i Comuni aderenti all’Unione Comuni Modenesi Area Nord vi è la necessità di considerare la programmazione dei fabbisogni e le politiche assunzionali in un’ottica di “comune allargato”, con particolare attenzione all’evoluzione delle politiche assunzionali dell’Unione stessa e dell’Azienda Servizi alla Personal (Asp). In tale contesto l’art.22 comma 5-bis del DL 50/2017 (comma inserito in sede di conversione in Legge 96/2017, modificando l’art.32, comma 5 del D.Lgs. 267/2000), prevede la possibile cessione in Unione della relativa capacità assunzionale, da parte dei comuni aderenti alla stessa.

Disposizioni DL 34/2019: Si rinvia all’entrata in vigore del decreto attuativo del DL 34/2019 e dei necessari chiarimenti applicativi con riferimento alle Unioni di comuni, la verifica degli effetti e delle ricadute sulle voci ricomprese nel presente paragrafo, di cui alla vigente disciplina in materia di capacità assunzionali.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative in materia di reclutamento:

- Artt. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all’assunzione a tempo indeterminato, obbligatorie prima dell’indizione di concorsi pubblici;
- Artt. 30 del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all’assunzione a tempo indeterminato, rispetto alle quali le norme, la giurisprudenza e gli interventi della magistratura contabile hanno nel tempo affermato i principi di obbligatorietà, prima dell’indizione di concorsi pubblici (fatta salva la possibile deroga per il triennio 2019-2021, prevista dall’art. 3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 richiamata al precedente paragrafo “Mobilità”), nonché di neutralità rispetto all’utilizzo di capacità assunzionali degli enti;
- Art. 35 del D.Lgs. 165/2001 contenente la disciplina delle procedure di reclutamento ordinario a tempo indeterminato, nonché le procedure di reclutamento speciale;

- Art.91, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 ove prevista la disciplina generale in materia di efficacia delle graduatorie concorsuali degli enti locali, pari ad un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo (in tal senso anche il predetto art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001);
- Art. 36 del D.Lgs.165/2001, volto a disciplinare il ricorso al lavoro flessibile nelle PP.AA.; in tale ambito si richiama il sopra citato DL 101/2013 e le disposizioni ministeriali (in particolare la circolare del DFP n.5/2013), in materia di utilizzo graduatorie vigenti per assunzioni a tempo determinato attingendo a graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- D.P.R. 09.05.1994 n. 487 e s.m.i. in materia di svolgimento di selezioni pubbliche;
- Legge 28.02.1987 n. 56 e D.P.C.M. 27.12.1988 in materia di reclutamento per profili cui si acceda con la sola scuola dell'obbligo;
- D.Lgs. 25.05.2017 n° 75 di modifica di diversi articoli del sopra richiamato D.Lgs. 165/2001 e le Linee guida sulle procedure concorsuali emanate con direttiva n.3 del 24.04.2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, in materia di riserve nelle selezioni a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 conv. in Legge 135/2012;
- Artt. 90, 91 e 110 del D.Lgs. 267/2000, regolanti gli incarichi a contratto;

GRADUATORIE

La possibilità degli enti locali di utilizzare, mediante scorrimento graduatorie concorsuali nel tempo ha visto il susseguirsi di diversi interventi normativi, come di seguito sinteticamente riportato:

- nel tempo l'intervento del legislatore, con riferimento alle pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni delle assunzioni, ha esteso l'efficacia delle graduatorie approvate successivamente al 30.09.2003, fino al 31.12.2018 (da ultimo art.1, c. 1148, let. a) della legge 205/2017);
- il DL 90/2014 estende agli enti locali, come norma di principio, la disposizione per le amministrazioni statali contenuta nell'art.4, c.3 del DL 101/2013 convertito in Legge n.125/2013, prevedendo come condizione per poter procedere all'indizione di concorsi pubblici, l'assenza di vincitori di concorso non ancora chiamati in servizio e l'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti ed approvate a partire dall'1.01.2007;
- la Legge di stabilità 2019, n.145 del 30.12.2018, ha previsto:
 - l'art.1, con la disciplina di cui ai commi 360-366, in materia di procedure concorsuali, utilizzo e validità delle graduatorie concorsuali, ha inteso ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie di concorsi pubblici di accesso al pubblico impiego; pertanto da ultimo le graduatorie, approvate nell'anno 2018 hanno validità estesa fino al 31.12.2021, mentre a partire dall'1.01.2019, hanno durata triennale;
 - il combinato del comma 361 e 365 della suddetta legge, sancisce che le graduatorie delle procedure concorsuali bandite dall'1.01.2019, siano utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (l'art.14-ter, comma 1 del DL 4/2019, convertito con modificazione in legge n.26 del 28.03.2019, in deroga ha previsto la possibilità di dare corso

- allo scorrimento delle graduatorie nel solo di mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori).
- la Legge di stabilità 2020, n.160/2019 di nuovo interviene in materia di validità ed utilizzo di graduatorie concorsuali, prevedendo nello specifico:
 - l'art.1 comma 147, rivede i termini di validità delle graduatorie, con particolare riferimento all'arco temporale 2011-2019, ovvero:
 - > le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;
 - > le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;
 - > le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.
 - l'art.1 comma 148, abroga le disposizioni della legge di stabilità 2019, nella parte in cui prevedeva l'utilizzo delle graduatorie di concorso per la sola copertura dei posti messi a concorso, mediante assunzione dei vincitori;
 - l'art. 1, comma 149, che modificando l'art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001 dispone che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione.

DETERMINAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Per quanto concerne la determinazione della capacità assunzionale, secondo i vigenti orientamenti della magistratura contabile (da ultimo deliberazione 25/2017 C.C. Sez. Autonomie) ed indicazioni ministeriali, valgono i seguenti principi/criteri di calcolo:

- a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il periodo successivo alla maturazione (oggi quinquennio). Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”;
- d) il costo dei cessati è su base annua a prescindere dalla cessazione
- e) il costo da conteggiare coincide con il costo di accesso al posto (non rileva pertanto la posizione economica in godimento del dipendente cessato)
- f) il costo assunto quale riferimento costituisce valore convenzione e pertanto viene rappresentato dal dato di stipendio tabellare (escluse indennità e voci accessorie), aggiornato al ccnl 2016-2018 del 21.05.2018, con riferimento alle assunzioni programmate dal 2018;

- g) le mobilità verso altri enti sottoposti a regime assunzionale vincolato non rientrano tra le cessazioni;

Disposizioni DL 34/2019: Si rinvia all'entrata in vigore del decreto attuativo del DL 34/2019 e dei necessari chiarimenti applicativi con riferimento alle Unioni di comuni, la verifica degli effetti e delle ricadute sulle voci ricomprese nel presente paragrafo, di cui alla vigente disciplina in materia di capacità assunzionali.

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE – “comma 557 legge 296/2006”

Da numerosi anni il contenimento della spesa pubblica è tra gli obiettivi principali delle disposizioni normative in materia di bilancio e di programmazione economica per tutti i comparti della pubblica amministrazione. Inoltre l'introduzione delle regole per il rispetto del patto di stabilità interno e delle relative sanzioni, connesse al mancato rispetto ha inciso pesantemente sul tema delle assunzioni di personale. Nelle varie leggi di stabilità e manovre correttive di finanza pubblica è stata infatti introdotta una disciplina vincolistica in materia di spese di personale e di capacità assunzionali negli enti locali, diretta al contenimento delle stesse.

Di seguito viene sinteticamente riportato il vigente quadro normativo, in materia di limiti alla spesa di personale e capacità assunzionali:

- L'art.1, comma 557 della legge 296/2006 (come da ultimo sostituito dall'art.14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito con legge n.122/2010) con riferimento agli enti soggetti al patto di stabilità e pertanto i comuni aderenti all'Unione, recita <<Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

A) (abrogato)

B) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";

C) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*">>

- Il comma 557-bis, del medesimo articolo, prevede che gli enti assoggettati alla disciplina del patto di stabilità interno, computino nell'aggregato della spesa di personale, anche quella relativa alla spesa sostenuta per tutti i 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;

- L'ulteriore comma 557-ter, definisce il regime sanzionatorio in caso di mancato rispetto della norma, mentre il comma 557-quater aggiunto dall'art.3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, prevede che a valere dall'anno 2014 gli enti assicurino il contenimento della spesa di personale di cui al comma 557, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- L'art.16 del DL 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, ove era prevista, quale azione al concorso degli obiettivi di finanza pubblica <<la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile, razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico>>. L'intervento del legislatore ha determinato il venir meno del vincolo in parola;

- Il comma 562, del medesimo articolo, con riferimento agli enti non soggetti al patto di stabilità tra cui le Unioni di comuni, prevede che le spese di personale (...) non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio" (c.d. obbligo del saldo di bilancio non negativo);

- la metodologia di calcolo della spesa di personale continua ad essere definita così come dal 2006 sulla base delle indicazioni operative fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con proprie circolari (n. 8/2006, n. 9/2006, nota 31.03.2008);

In merito al tema dell'assoggettabilità delle Unioni di comuni al vincolo della spesa del personale utilizzato dalla medesima per svolgere le funzioni trasferite, in relazione al medesimo assoggettamento in capo ai comuni partecipanti, si riporta di seguito il vigente quadro derivante agli orientamenti della magistratura contabile susseguitisi nel tempo:

> Con riferimento ai comuni aderenti alle Unioni la magistratura contabile è intervenuta più volte in materia di programmazione della spesa di personale, tramite pronunce volte ad affermare il concetto di "spesa di personale consolidata" con conseguente necessità di considerare nel computo della spesa complessiva di personale, di ogni comune, la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni, oltre alla quota parte di spesa di personale sostenuta, per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente (rif: Sezione Emilia-Romagna n.16/2010 e Sezioni Riunite in sede di controllo n.3/2011, Sezione delle Autonomie n.8/2011, Conti Sezione delle Autonomie n. 8/2014 e n.14/2011, Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012); ovvero:

<i>CRITERIO DEL RIBALTAMENTO DELLA QUOTA DI SPESA DI PERSONALE DELL'UNIONE SUL COMUNE AL QUALE LA SPESA È RIFERIBILE</i>	il quantum che ciascun comune partecipante alla gestione associata deve considerare, ai fini della verifica del rispetto dei vincoli, relativi alla spesa di personale, comprende non solo la spesa di personale propria di ciascun ente, ma anche la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni riferibile al medesimo comune
--	--

> La deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011, suggerisce un meccanismo sintetico per calcolare la quota di spesa di personale delle società partecipate, da

sommare a quelle degli enti locali partecipanti, basato sulla seguente proporzione: il valore della produzione della società sta alle spese totali del personale della stessa, come il corrispettivo sta alla quota del costo del personale attribuibile all'ente, che è l'incognita da calcolare; modalità confermata da diverse sezioni regionali tra cui Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012;

> L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, modifica inoltre il comma 2-bis dell'art.18, "Reclutamento del personale delle società pubbliche" del D.L. 112/2008 e prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, coordinino le politiche assunzionali dei soggetti di cui al predetto articolo/comma, al fine di garantire anche per gli stessi una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando l'espresso rinvio allo stesso comma 2-bis, nella parte in cui, per aziende speciali, istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona (ex-Ipab) e farmacie, si prevede quale unico vincolo, "l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati"; a tal fine la nota congiunta Regione Emilia-Romagna, Anci Emilia-Romagna e Legautonomie Emilia-Romagna, prot.184 del 25.09.2014, recita <<le Asp appaiono escluse di per sé da specifici vincoli nell'assunzione e nella gestione del personale, mentre continua ad operare l'obbligo per gli enti locali di computare la spesa del personale di tali aziende nella propria spesa di personale>>, ribadendo quale modalità di calcolo quella indicata dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n.14/2011;

> la deliberazione n.20/2018 della Corte dei Conti Sez. Autonomia, che affronta nuovamente il tema dell'assoggettabilità delle Unioni di comuni al vincolo della spesa del personale utilizzato dalla medesima per svolgere le funzioni trasferite, in relazione al medesimo assoggettamento in capo ai comuni partecipanti.

VINCOLI AL LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, restano confermate le disposizioni normative di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in forza delle quali, il limite di spesa annuale per lavoro flessibile è pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

Da precisare che sulla base della linea interpretativa della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie 2/2015 il precitato limite, per gli enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa ai sensi dei commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006, deve essere inteso nella misura massima (ovvero 100%) della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Sulla questione relativa all'inclusione ovvero esclusione dal predetto vincoli, delle assunzioni ai sensi dell'art.110, comma 1 del Tuel, oggetto di diversi orientamenti assunti nel tempo dalla magistratura contabile, l'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha sancito che sono in ogni caso escluse dalle predette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del Lgs.267/2000.

**MACRO-ORGANIZZAZIONE, DOTAZIONE ORGANIZZATIVA FUNZIONALE DOTAZIONE ORGANICA
ESPRESSA IN TERMINI FINANZIARIA**

Con l'adozione delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* emanate con Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, prende corpo il disegno normativo di addvenire al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica (intesa quale contenitore di posti disponibili e di profili professionali rigido e cristallizzato), affermando il concetto di "dotazione organica espressa in termini finanziari" ovvero per gli enti locali "valore finanziario/indicatore di spesa potenziale massima sostenibile di personale".

Ne discende la necessità di adottare un complesso iter che partendo dalla dotazione organica funzionale, ovvero rispondente al c.d. modello organizzativo ottimale a cui tenderebbe la macro-struttura in vista del completo raggiungimento degli obiettivi istituzionali e performanti, arrivi all'adozione della dotazione organica funzionale, basandosi sul seguente iter:

- a) definizione della dotazione organica funzionale, tenendo conto di:
 - a) dell'ordinamento professionale, con declinazione dei posti, profili professionali e categorie, secondo quanto previsto dai vigenti ccnl di comparto e dal D.M. 08.05.2018;
 - b) dei processi associativi, con trasferimento di funzioni/servizi dai comuni alle Unioni;
 - c) dell'accertata insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001;

- b) valorizzazione finanziaria del personale in servizio a tempo indeterminato;

- c) valorizzazione finanziaria delle forme di lavoro flessibile che pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP incidono sulla spesa di personale

- d) valorizzazione finanziaria delle facoltà assunzionali consentite dalla legge

B – AZIONI COMUNE DI MIRANDOLA

AGGIORNAMENTO GENNAIO 2020

A - COPERTURA A TEMPO INDETERMINATO DI POSTI 2020-2022

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022, aggiornato con deliberazione di C.C. n.164 del 23.12.2019, sulla base prevedeva l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, delle unità sinteticamente riportate di seguito:

N.	Servizio	Cat. prof.	Profilo professionale	Modalità	2020	2021	2022
1	Demografici	C	istruttore amm.vo	selezione pubblica (nuova unità da assegnare al servizio)	X		
1	Demografici	C	istruttore amm.vo	selezione pubblica (nuova unità da assegnare al servizio, mediante riqualificazione posto in cat. C a fronte di cessazione programmata nell'anno 2020 di una unità in cat. B3)	X		
3	Manutenzioni	B3	Tecnico manutentore-autista	selezione pubblica (nuove unità da assegnare al servizio)	X		
1	Lavori Pubblici	C	Istruttore tecnico	Selezione pubblica (turnover di una unità di pari cat. e profilo per cessazione programmata nell'anno 2020)	X		
1	Segreteria, Protocollo ed Archivio (u.o. uscierato)	B1	Esecutore	Selezione pubblica (turnover di una unità di pari cat. e profilo per cessazione programmata nell'anno 2020)	X		

Sulla base delle verifiche organizzative-dotazionali (cessazioni di personale nel frattempo intervenute e/o programmate nell'anno in corso) e finanziarie, risulta possibile procedere all'aggiornamento della programmazione 2020-2022, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità dei servizi ed ottimale impiego delle risorse umane.

Nello specifico:

- a) si prevede fin d'ora, nel corso del triennio di vigenza del presente piano, l'attivazione di tutte le necessarie procedure finalizzate alla copertura dei posti che si rendano vacanti per effetto di cessazione di dipendenti assunti in esito alle procedure di cui alla presente programmazione;
- b) riqualificazione di diversi posti (ricompresi nel Servizio Demografici e u.o. Uscierato e Lavori Pubblici) al fine di promuovere una maggiore qualificazione professionale, nell'ambito di servizio orientati all'utenza esterna.

Di seguito le modifiche:

N.	Servizio	Cat. prof.	Profilo professionale	Modalità di copertura prevista C.C. 164/2019	Aggiornamento febbraio 2020
1	Demografici	C	istruttore amm.vo	selezione pubblica (nuova unità da assegnare al servizio)	confermata previsione DUP C.C. 164/2019
1	Demografici	C	istruttore amm.vo	===	selezione pubblica, previo scorrimento di eventuali graduatorie vigenti (turnover dip. Di Nardo di pari cat. e profilo per cessazione programmata nell'anno 2020)
1	Demografici	C	istruttore amm.vo	selezione pubblica (nuova unità da assegnare al servizio, mediante riqualificazione posto in cat. C a fronte di cessazione programmata nell'anno 2020 di una unità in cat. B3)	riqualificazione posto in Istruttore direttivo amministrativo cat. D1
3	Manutenzioni	B3	Tecnico manutentore-autista	selezione pubblica (nuove unità da assegnare al servizio)	confermata previsione DUP C.C. 164/2019
1	Lavori Pubblici	C	Istruttore tecnico	Selezione pubblica, previo scorrimento di eventuali graduatorie vigenti (turnover dip. Bergamini di pari cat. e profilo per cessazione programmata nell'anno 2020)	riqualificazione posto in Istruttore direttivo tecnico cat. D1
1	Segreteria, Protocollo ed	B1	Esecutore	Selezione pubblica (turnover dip. Ricci di pari cat. e profilo (per	Oltre al turnover Ricci, si prevede anche turnover

N.	Servizio	Cat. prof.	Profilo professionale	Modalità di copertura prevista C.C. 164/2019	Aggiornamento febbraio 2020
	Archivio (u.o. uscierato)			cessazione programmata nell'anno 2020)	dip. Diegoli cat. B1 (per cessazione programmata nell'anno 2020). Riqualificazione dei posti in cat. B3 Collaboratore professionale

Alla luce di quanto sopra riportato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 viene aggiornato, prevedendo l'assunzione a tempo indeterminato delle unità sinteticamente riportate di seguito:

N.	Servizio	Cat. prof.	Profilo professionale	Modalità	2020	2021	2022
1	Demografici	C	istruttore amm.vo	selezione pubblica (nuova unità da assegnare al servizio)	X		
1	Demografici	C	Istruttore amm.vo	Selezione pubblica, previo scorrimento di eventuali graduatorie vigenti (turnover dip. Di Nardo di pari cat. e profilo per cessazione programmata nell'anno 2020)	X		
1	Demografici	D1	Istruttore direttivo amm.vo	selezione pubblica (nuova unità da assegnare al servizio, mediante riqualificazione posto in cat. D1 a fronte di cessazione programmata nell'anno 2020 dip. Vispi cat. B3)	X		
3	Manutenzioni	B3	Tecnico manutentore-autista	selezione pubblica (nuove unità da assegnare al servizio)	X		
1	Lavori Pubblici	D1	Istruttore direttivo tecnico	Selezione pubblica (nuova unità da assegnare al servizio, mediante riqualificazione posto in cat. D1 a fronte di cessazione programmata nell'anno 2020 dip. Bergamini cat. C)	X		
2	Segreteria, Protocollo ed	B3	Collaboratore professionale	Selezione pubblica	X		

N.	Servizio	Cat. prof.	Profilo professionale	Modalità	2020	2021	2022
	Archivio (u.o. uscierato)			(nuove unità da assegnare al servizio, mediante riqualificazione posti in cat. B3 a fronte di cessazioni programmate nell'anno 2020 dip. Ricci e Diegoli, cat. B3)			

Si riporta in allegato il calcolo delle capacità assunzionali, secondo il vigente quadro normativo, dando fin d'ora atto che successive modifiche saranno apportate all'esito dell'approvazione dei decreti attuativi del D.L. 34/2019 (Allegato A).

B - ECCELENZE DI PERSONALE

Si dà atto che in sede di programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022, si è provveduto sulla base della ricognizione delle risorse umane assegnate ai vari Settori dell'ente, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001, ad accertare che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

C - ASSUNZIONI CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE 2020-2022

Il ricorso al lavoro flessibile nel corso del triennio 2020-2022, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, per fare fronte ad esigenze temporanee e straordinarie nei servizi dell'Unione, sarà programmato nel rispetto dei vincoli di bilancio e del complessivo vincolo di contenimento della spesa di personale.

Nell'ambito del triennio 2020-2022 sono inoltre confermate diverse coperture di posti in dotazione con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art.110, comma 1 del D.Lgs. 267/2001 (quest'ultime escluse dai limiti al lavoro flessibile ai sensi dell'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016), per i quali si fa rinvio al dettaglio della dotazione organica finanziaria.

Alla luce del vigente quadro normativo, in merito alla verifica del limite al ricorso al lavoro flessibile ex-art.9, comma 28 del DL 78/2010, si precisa ai sensi dell'art. 2-bis del D.L.148/2017 convertito in legge n.172/2017, lo stato d'emergenza post-sisma per i comuni colpiti dal sisma del mese di maggio 2012, è prorogato fino al 31.12.2020 e pertanto fino a tale data opera il regime di deroga al predetto limite introdotto dall'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014 (valevole dal 2013 per tutto il periodo dello stato di emergenza). Si demanda ad un proprio successivo atto la verifica in via programmatica del vincolo a valere dal 2021.

D - CRITERI IN MATERIA ASSUNZIONALE

Per effetto del trasferimento, a far data dal 1/06/2018, delle funzioni relative alla gestione del personale all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, ai sensi della convenzione rep.858 sottoscritta in data 2/05/2018, dai Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Medolla, Mirandola,

San Prospero e dall'Unione Comuni Modenesi Area Nord, valgono per l'Unione ed i comuni ad essa aderenti i criteri in materia di reclutamento per assunzioni a tempo indeterminato e determinato, da ultimo approvati con deliberazione di G.U. n.85 del 23.07.2019.

Con specifico riferimento ai criteri relativi alle assunzioni a tempo indeterminato, si riporta per memoria, quanto disposto con il suddetto atto:

- 1) sono di competenza dell'Unione tutte le attività e procedure relative al reclutamento del personale (selezioni pubbliche e procedura di mobilità secondo tutte le menzionate norme), contenuti nella programmazione dei fabbisogni approvati dagli Enti convenzionati; nello svolgimento delle suddette attività dall'avvio dell'iter, fino all'approvazione della graduatoria finale di merito degli idonei, ivi compresa l'individuazione delle Commissioni esaminatrici preposte allo svolgimento e valutazione dei candidati, il competente servizio Personale applica, al fine di garantire uniformità nelle modalità di svolgimento delle procedure reclutative, la regolamentazione interna all'Unione;
- 2) tutti i reclutamenti, attraverso qualsiasi forma e procedura, avverranno con accorpamento per profilo professionale/categoria nell'ambito di aree professionali omogenee, fatte salve specifiche ed eccezionali esigenze correlate al contenuto professionale e/o al possesso di specifici requisiti, per la posizione lavorativa da ricoprire, addivenendo pertanto al superamento di procedure selettive specifiche per singolo servizio, in un'ottica di razionalizzazione, semplificazione e efficientamento dell'azione amministrativa; si procederà pertanto allo svolgimento di reclutamenti unici per profili identici;
- 3) nell'ambito delle nuove procedure concorsuali, che verranno attivate a decorrere dalla data di approvazione del presente atto, per il triennio 2018-2020, verrà applicata, nel rispetto del vigente quadro normativo in materia di reclutamento di personale, con accesso dall'esterno, delle speciali disposizioni di cui all'art. 2-bis, comma 42, del D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 conv. In L. 135/2012;
- 4) nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dall'Unione e le conseguenti assunzioni sono effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.lgs. 165/2001, fatte salve specifiche ed eccezionali esigenze correlate al contenuto professionale e/o al possesso di specifici requisiti professionali, per la posizione lavorativa da ricoprire.

E - DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA

Sulla base delle disposizioni normative sopra riportate, la dotazione organica dell'Ente ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie ed esigenze organizzative, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

La suddetta programmazione del fabbisogno, tiene conto dei diversi interventi che nel corso del tempo hanno modificato l'assetto organizzativo e dotazionale dell'ente e che di seguito si riportano sinteticamente, con riferimento al periodo più recente:

1. a far data dall'1.1.2017 in forza di apposita convenzione sono in capo all'Unione le funzioni relative alla "Centrale di Committenza per l'acquisizione di lavori, beni e servizi" ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 18.04.2016, n. 50;
2. con deliberazione di G.C. n. 69 del 27.04.2017, si è provveduto alla rideterminazione della struttura organizzativa e della dotazione organica dell'ente per effetto del trasferimento in Unione delle funzioni relative ai servizi sociali, politiche giovanili e coordinamento pedagogico, individuando nell'1.05.2017 la data di decorrenza del trasferimento del personale individuato;
3. con deliberazione di G.C. n.118 del 30.08.2017, si è provveduto alla rideterminazione della struttura organizzativa e della dotazione organica dell'ente per effetto del trasferimento in Unione delle funzioni relative ai servizi scolastici, individuando nell'1.09.2017 la data di decorrenza del trasferimento del personale individuato;
4. con deliberazione di G.C. n. 138 del 12.10.2017 si è provveduto alla definizione di un nuovo assetto dell'organizzazione del Settore Servizi alla Persona, prevedendo nello specifico la costituzione in tale settore del Servizio denominato Cultura Biblioteca Archivio, grazie ad una fusione dei due servizi preesistenti, a far tempo dall'1.1.2018;
5. con deliberazione G.C. n. 160 del 16.11.2017 ed al fine di una più efficace ricollocazione, il Servizio Promozione del Territorio e Sport, prima incardinato nel Settore Servizi alla Persona, viene assegnato al Settore Affari Legali ed Istituzionali ridenominato con il medesimo atto in "Settore Affari Legali, Generali, Promozione e Sport";
6. con deliberazione di G.C. n. 88 del 31.05.2018 avente ad oggetto l'approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Unione e modifica alla dotazione organica dall'1.06.2018 per effetto del trasferimento all'Unione dei Servizi Controllo di Gestione, Ragioneria e Personale;
7. con deliberazione di G.C. n. 119 del 26.07.2018 si è provveduto alla riorganizzazione del Servizio Manutenzioni;
8. con deliberazione di G.C. n. 132 del 9.08.2018 si è provveduto alla riorganizzazione del Servizio di Staff del Sindaco e con successiva
9. con deliberazione di C.C. n. 88 del 29.07.2019 e successiva delibera di C.C. n. 98 del 16.09.2019, di aggiornamento del DUP 2019-2021 si è determinato l'attuale assetto dello Staff del Sindaco, mediante copertura di posti ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000.

Si riporta pertanto in allegato (Allegato B) la nuova dotazione organica finanziaria.

F - CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE - ART.1, COMMA 557 DELLE LEGGE N.296/2006

Nel corso degli anni i Comuni aderenti all'Unione e l'Unione stessa, hanno modificato la propria struttura organizzativa, al fine di garantire una più efficace ed efficiente gestione dei servizi, come di seguito sintetizzato:

- con proprie deliberazioni le Amministrazioni comunali aderenti all'Unione hanno disposto nel corso degli anni comandi e trasferimenti di personale all'Unione, al fine di garantire lo svolgimento associato di funzioni e servizi;
- a decorrere dal 2004 il servizio sociale dei settori minori, handicap ed adulti è stato trasferito dai comuni all'Unione; servizio in quel momento gestito in forma associata con apposito accordo di programma che prevedeva la delega della gestione all'Ausl;
- con deliberazione del C.U. n. 76 del 21.12.2005 si è approvata la costituzione della società Iride formazione s.r.l. per l'esercizio dell'attività formativa e correlata, con capitale sociale interamente detenuto dall'Unione, società che ha cessato la sua attività gestionale il 1° settembre del 2013 e quindi da tale data non ha più personale dipendente;
- a decorrere dall'1.08.2008 l'Unione è passata alla gestione in economia, dei sopra citati servizi sociali, avvalendosi di personale da tale data comandato dall'Ausl e successivamente trasferito a decorrere dal 2010;
- i Comuni aderenti all'Unione, previa deliberazione di Consiglio Comunale, hanno approvato nell'anno 2008 l'adesione, in qualità di soci, all'Azienda pubblica di servizi alla persona (ASP) denominata "Azienda pubblica di servizi alla persona dei Comuni modenesi dell'area nord" con conseguente trasferimento a far data dall'1.10.2008 di proprio personale;
- con propria deliberazione di Consiglio n. 6/2009 l'Unione ha disposto la costituzione della Fondazione Scuola di Musica, per lo svolgimento di attività in ambito musicale, con conseguente trasferimento di proprio personale a decorrere dall'1.02.2009;
- a decorrere dall'1.05.2011 l'Unione ha provveduto al trasferimento all'Asp del personale a tale data impiegato presso Centro riabilitativo diurno Tandem, conseguentemente al conferimento all'Asp di tale servizio da parte dell'Unione stessa;
- con deliberazione di G.U. n. 69 del 31.07.2018 si è approvato il contratto di servizio relativo al trasferimento della gestione dei servizi educativi ed ausiliari del Comune di Medolla ad ASP - Azienda Pubblica di Servizi alla Persona dei Comuni Modenesi Area Nord, con durata dal 01/09/2018 al 31/08/2021;
- con deliberazione di G.U. n. 51 del 24.04.2019 si sono approvati gli "Indirizzi per la gestione dei centri occupazionali-laboratori per l'autonomia – conferimento all'ASP" e con deliberazione di G.U. n. 92 del 03.09.2019 si è disposto il conferimento dei centri socio-occupazionali-laboratori protetti all'ASP – esito analisi giuridico economica del nuovo quadro organizzativo".

La determinazione della spesa di personale dell'Azienda di Servizi Pubblici alla Persona (ASP) da assegnare ai Comuni sulla base della quota di trasferimenti erogati da ciascun ente all'azienda, viene determinata sulla base dei seguenti criteri:

- a) l'Asp in seguito al processo di accreditamento previsto dalla vigente normativa provvede all'assunzione di personale ed all'impiego di quello trasferito nell'ambito di tutti i servizi assistenziali gestiti su servizi originariamente trasferiti dai comuni o nati in sede di costituzione dell'Asp stessa, attraverso la trasformazione delle ex-Ipab;
- b) in seguito a tale riorganizzazione a partire dal 1° gennaio 2014, la casa residenziale di assistenza "Villa Richeldi", situata a Concordia e gestita in forma privata e quindi con personale che non gode del rapporto di pubblico impiego, non contribuisce più alla realizzazione del fatturato di ASP;

- c) alla luce di quanto sopra la spesa di personale dell'Asp viene distribuita sulla base del seguente criterio, coerente con quanto definito dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011 e dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia-Romagna n.490/2012, basati sulla seguente proporzione:

la quota di spesa di personale attribuibile ai comuni (che è l'incognita da calcolare) sta al valore totale della spesa di personale Asp (comprese ex-Ipab) come il totale dei trasferimenti dei comuni all'ASP stanno al totale delle entrate dell'azienda. Il risultato, pari alla quota di spesa di personale da distribuire all'insieme dei comuni, viene ripartito agli stessi in proporzione all'ammontare dei propri trasferimenti sul totale dei trasferimenti dei comuni.

Alla luce di quanto sopra, la verifica dei limiti di spesa di personale dei Comuni aderenti all'Unione di cui all'art.1, comma 557 della legge n. 296/2006, si determina sommando alla spesa di personale del Comune quella, in quota parte, del personale dell'Unione (comprensiva della spesa di personale trasferito alla Fondazione Scuola di Musica) e dell'Asp definita secondo i criteri sopra esposti.

Si precisa che in sede di determinazione dei valori complessivi di spesa di personale è compreso il trattamento accessorio del personale di qualifica dirigenziale e non, nel rispetto dei vigenti meccanismi di quantificazione delle risorse, nonché dei vincoli posti al trattamento economico accessorio complessivo del personale, di cui alla vigente normativa.

In seguito ai gravi eventi sismici del mese di maggio 2012, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a) a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- b) a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In base alle vigenti disposizioni normative, lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2020 (art. 2-bis del D.L.148/2017 convertito in legge n.172/2017), pertanto:

- c) per il biennio 2019-2020: il limite di spesa per l'Ente è rappresentato dalla spesa a consuntivo 2011;
- d) per l'anno 2021 (anno per il quali non è ancora stato prorogato lo stato di emergenza sisma), il limite è costituito dalla media della spesa per il triennio 2011-2013.

Si riporta pertanto in allegato (Allegato C) il calcolo della verifica del limite di spesa di personale, ai sensi dell'art.1, comma 557 delle legge n.296/2006, per il triennio 2020-2022.

ALLEGATI CIT.

- Allegato A Calcolo della capacità assunzionale 2020-2022
- Allegato B Dotazione organica finanziaria 2020-2022
- Allegato C Verifica del limite di spesa del triennio 2020-2022

3.1.2 Il programma degli incarichi

L'art. 46 del D.L. 112/08 ha ulteriormente modificato la materia relativa alla regolazione e alla riduzione delle collaborazioni e delle consulenze nella pubblica amministrazione. In particolare stabilisce che in sede di definizione del bilancio di previsione, sia anche stabilito il limite annuo delle spese per incarichi di collaborazione.

Nel 1° prelevamento dal Fondo di Riserva del Bilancio di Previsione 2020/2022, la Giunta Comunale ha apportato in via d'urgenza con proprio provvedimento n. 4 del 20/01/2020, il finanziamento per il conferimento di un incarico ad un agronomo per la formulazione delle controdeduzioni alle osservazioni di natura urbanistica che sono arrivate in gennaio 2020 relative alle norme in materia di allevamenti suinicoli;. Nella tabella successiva vengono indicati per missione/programma gli stanziamenti previsti e variati degli incarichi 2020/2022:

LIMITE MASSIMO DELLA SPESA ANNUA PER COLLABORAZIONI AUTONOMOME PER PRESTAZIONI RIFERITE AD ATTIVITA' ISTITUZIONALI STABILITE DALLA LEGGE O PREVISTE NEI PROGRAMMI DEL DUP (art. 46, comma 2 e 3 del DL 112/2008)

MISSIONE	PROGRAMMA	CPF IV livello	CPF V livello	CAPITOLO	DESCRIZIONE	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
	02-Segreteria generale Totale	11-Prestazioni professionali e specialistiche	999-Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	0001030/0000001	INCARICHI PER SISTEMAZIONE ARCHIVIO DI DEPOSITO	5.000,00	10.000,00	0,00
	02- Segreteria generale Totale					5.000,00	10.000,00	0,00
	06-Ufficio tecnico	10-Consulenze	002-Esperti per commissioni, comitati e consigli	0003030/0000026	COMPENSI PER COMMISSIONI DI GARA	2.000,00	2.000,00	2.000,00
		11-Prestazioni professionali e specialistiche	-Prestazioni professionali e specialistiche	0026030/0000021	STUDI, PERIZIE E COLLAUDI OPERE PUBBLICHE	30.000,00	30.000,00	30.000,00
	06-Ufficio tecnico Totale					32.000,00	32.000,00	32.000,00
	10-Risorse umane	11-Prestazioni professionali e specialistiche	999-Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	0003030/0000007	SICUREZZA E PREVENZIONE INCARICO D.LEG.VO 626/94	6.670,05	6.670,05	6.670,05
				0003030/0000027	VISITE MEDICO-COLLEGIALI A DIPENDENTI	250,00	250,00	250,00
				0003030/0000028	MEDICINA DEL LAVORO SICUREZZA E PREVENZIONE	3.952,10	3.952,10	3.952,10
	10-Risorse umane Totale					10.872,15	10.872,15	10.872,15
	11-Altri servizi generali	11-Prestazioni professionali e specialistiche	999-Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	0004030/0000019	INCARICO DATA PROTECTION OFFICIER (DPO) A TUTELA DELLA PRIVACY	3.750,00	3.750,00	3.750,00
	11-Altri servizi generali Totale					3.750,00	3.750,00	3.750,00
	01-Servizi istituzionali, generali e di gestione Totale					51.622,15	56.622,15	46.622,15
05-Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	02-Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	11-Prestazioni professionali e specialistiche	999-Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	0046030/0000037	INCARICHI PER ATTIVITA' CULTURALI	2.000,00	4.000,00	4.000,00
			-Prestazioni professionali e specialistiche	0045030/0000028	INCARICHI PER ATTIVITA' DIDATTICHE	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	02-Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale Totale					12.000,00	14.000,00	14.000,00
	05-Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali Totale					12.000,00	14.000,00	14.000,00

LIMITE MASSIMO DELLA SPESA ANNUA PER COLLABORAZIONI AUTONOMOME PER PRESTAZIONI RIFERITE AD ATTIVITA' ISTITUZIONALI STABILITE DALLA LEGGE O PREVISTE NEI PROGRAMMI DEL DUP (art. 46, comma 2 e 3 del DL 112/2008)								
MISSIONE	PROGRAMMA	CPF IV livello	CPF V livello	CAPITOLO	DESCRIZIONE	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
11 - Soccorso civile	02-Interventi a seguito di calamità naturali	11-Prestazioni professionali e specialistiche	999-Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	0003030/0000039	SORVEGLIANZA SANITARIA PER PERSONALE SISMA	500,00	500,00	500,00
	02-Interventi a seguito di calamità naturali Totale					500,00	500,00	500,00
11- Soccorso civile						500,00	500,00	500,00
08- Assetto del territorio ed edilizia abitativa	01-Urbanistica e assetto del territorio	11-Prestazioni professionali e specialistiche	999-Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	0024030/0000024	INCARICHI PROFESSIONALI PER SERVIZI DI NATURA URBANISTICA	8.000,00	0,00	0,00
						8.000,00	0,00	0,00
08- Assetto del territorio ed edilizia abitativa						8.000,00	0,00	0,00
09-Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	02-Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	11-Prestazioni professionali e specialistiche	-Prestazioni professionali e specialistiche	0033030/0000020	CEA ALTRI INCARICHI	5.000,00	5.000,00	5.000,00
	02-Tutela, valorizzazione e recupero ambientale Totale					5.000,00	5.000,00	5.000,00
09-Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Totale						5.000,00	5.000,00	5.000,00
14 - Sviluppo economico e competitività	02-Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	11-Prestazioni professionali e specialistiche	999-Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	0018030/0000023	COMPENSI COMPONENTI C.C.V.L.P.S.	3.000,00	3.000,00	3.000,00
				0018031/0000005	INCARICHI PROFESSIONALI PROMOZIONE DEL TERRITORIO	1.000,00	1.000,00	1.000,00
	02-Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori					4.000,00	4.000,00	4.000,00
14-Sviluppo economico e competitività						4.000,00	4.000,00	4.000,00
Totale complessivo						81.122,15	80.122,15	70.122,15

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 - AGGIORNAMENTO GENNAIO 2020

Legenda:

Misura (ai sensi della normativa vigente per anno 2020, salvo modifiche che potrebbero essere introdotte con legge finanziaria 2020 o DM di attuazione decreto crescita):

100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass. li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
--	---

dati tabellare: aggiornati ai ccnl 2016-2018 da assunzioni 2018; resti invariati

RESTI QUINQUENNIO PRECEDENTE	
Resti di capacità assunzionale 2015 (per effetto dell'art.14-bis DL 4/2019)	0,00
Resti di capacità assunzionale 2016 (per effetto dell'art.14-bis DL 4/2019)	0,00
Resti di capacità assunzionale 2017	0,00
Resti di capacità assunzionale 2018	0,00
Resti di capacità assunzionale 2019	65.371,55
Totale resti	MAX FINO 2024 65.371,55

I° - CESSAZIONI 2019					
dipendente	cat.	profilo professionale	servizio	data cessazione prevista	TABELLARE (nuovo ccnl 21.05.2018)
Failla Ignazio	B3	Tecnico manutentore	Manutenzioni	28/02/2018 (cessazione per mobilità ex-art.30 D.Lgs. 165/2001 - non si determina capacità assunzionale)	0,00
Daloli Remo	B3	Collaboratore amm.vo	Segreteria, Archivio, Protocollo (u.o. Archivio)	20/04/2019	20.652,45
Carletti Matteo	D1	Istruttore direttivo amm.vo	Segreteria del Sindaco	15/08/2019	23.980,09
Carlucci Miryam	C	Istruttore amm.vo	Segreteria, Archivio, protocollo (u.o. segreteria)	30/09/2019 turnover previsto in sede di DUP 2019-2021	0,00
Tesini Monica	B3	Collaboratore amm.vo	Cultura, biblioteca, archivio	presentata domanda per decorrenza cessazione 31/10/2019	20.652,45
Ricci Denni	B1	Esecutore	Segreteria, Archivio, Protocollo (u.o. uscierato)	collocamento d'uff. per requisiti massimi d'età per decorrenza cessazione 01/11/2019	19.536,91
TOTALE					84.821,90

II° - CESSAZIONI NEL CORSO DELL'ANNO 2020 (cessazioni già certe/programmate nell'anno di riferimento ai sensi dell'art.14-bis del DL 4/2019)					
dipendente	cat.	profilo professionale	servizio	data cessazione prevista	TABELLARE (nuovo ccnl 21.05.2018)
Vispi Marta	B3	coordinatore servizi cimiteriali	Demografici	collocamento d'uff. per requisiti massimi d'età per decorrenza cessazione 01/09/2020	20.652,45
Bergamini Marco	C	istruttore tecnico	Lavori Pubblici	dimissioni volontarie con decorrenza 15/01/2020	22.039,41
Di Nardo Franca	C	istruttore amm.vo	Demografici	dimissioni volontarie con decorrenza 29/02/2020	20.652,45
Diegoli Francesca	B1	esecutore	Segreteria, Archivio, Protocollo (u.o. uscierato)	dimissioni volontarie con decorrenza 31/03/2020	19.536,91
TOTALE					82.881,22

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		
DA RESTI (quinquennio precedente)		65.371,55
DA CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE (in misura del 100% della spesa)		84.821,90
DA CESSAZIONI GIA' PROGRAMMATE ANNO CORRENTE (in misura del 100% della spesa)		82.881,22
TOTALE DA CESSAZIONI		167.703,12
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		233.074,67

n. medio unità assumibili cat. C 11,06

Assunzioni programmate anno 2020					
N.	cat.prof.	Profilo professionale	servizio	Modalità di copertura del posto	TABELLARE (nuovo ccnl 21.05.2018)
1	B3	Collaboratore professionale	Segreteria, Protocollo e Archivio (u.o. uscierato)	concorso - turnover Ricci Denni	20.652,45
1	B3	Collaboratore professionale	Segreteria, Protocollo e Archivio (u.o. uscierato)	concorso - turnover Diegoli Francesca	20.652,45
1	C	istruitt.amn.vo	demografici	concorso - nuova unità	22.039,41
1	C	istruitt.amn.vo	demografici	concorso - turnover Di Nardo	22.039,41
1	D1	Istruttore deirettivo amn.vo	demografici	concorso - nuova unità a seguito riqualificaione psoto (turnover Vispi Marta cat. B3)	23.980,09
3	B3	tecnico manutentore - autista	Manutenzioni	concorso - nuove unità assegnate al servizio	61.957,35
1	D1	istruttore direttivo tecnico	LL.PP.	concorso - nuova unità a seguito riqualificaione posto (turnover Bergamini cat. C)	23.980,09
Totale utilizzo capacità assunzionale 2020					195.301,25

COPERTURA ASSUNZIONI CON CAPACITA' ASSUNZIONALE	
Cap.ass.le utilizzata	195.301,25
Utilizzo del resto 2019	- 65.371,55
saldo da finanziare con utilizzo cap.ass.le anno di competenza	129.929,70

UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE - VERIFICA RESTI RESIDUI						
Resti	INIZIALE	MAX	UTILIZZO	IMPORTO UTILIZZO	QUOTA RESTO CHE RIMANE AL 31/12/	
Resti di capacità assunzionale 2015	0,00		no			
Resti di capacità assunzionale 2016	0,00		no			
Resti di capacità assunzionale 2017	0,00		no			0
Resti di capacità assunzionale 2018	0,00		no			0
Resti di capacità assunzionale 2019	65.371,55	MAX FINO 2024	si	-65.371,55		0
CAPACITA' ASS.LE ANNO CORRENTE (cessazioni a prec. + cessazioni a corrente)	167.703,12		in parte	- 129.929,70		37.773,42
Totale	233.074,67					37.773,42

LEGENDA: TABELLARE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE		
cat.	TABELLARE usato ante ccnl 2016-2018	TABELLARE FINALE A REGIME CON IVC 2018
B1	18.681,78	19.536,91
B3	19.749,08	20.652,45
C	21.075,34	22.039,41
D1	22.930,57	23.980,09
d3	26.366,34	27.572,85
Dir	43.310,80	43.310,80

Dotazione organica finanziaria - PTFP 2020-2022

Servizio	Cat.	Profilo professionale	Dotazione organica	Unità di personale in servizio					Assunzioni programmate					altre modalità di impiego risorse (Interim + comandi)	Dotazione organica finanziaria (escluso lavoro flessibile)			
				Dipendente	a tempo indeterminato	(dettaglio part-time)	Art.90 D.Lgs.267/2000	Art.110 D.Lgs.267/2000	2020 Assunzione mediante art.90 Tuel	2019 Assunzione mediante art.110 Tuel	CAP.ASS.LE 2020	CAP. ASS.LE 2021	CAP.ASS.LE 2022		POSTI COPERTI	posti vacanti in d.o. non sopprimibili + posti resi vacanti nel corso dell'anno 2020	D.O. 2020 (finale)	
														conclusa	da attivare			

Staff del Sindaco

Staff del Sindaco	D1	Responsabile della Comunicazione	1	Pederzini Filippo (art.90 D.Lgs.267/2000)			1										1	0	1
	C	Istruttore amm.vo - assistente del Sindaco	1	Velicogna Fabiana (contratto art.90 Tuel)			1										1	0	1
Totale Staff del Sindaco			2			0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2

Settore Affari Generali, Promozione e Sport

Dirigente di Settore	Dir	Dirigente	1	Bisi Luca	1												1	0	1
Segreteria Protocollo ed Archivio	D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	Incerti Alice	1												1	0	1
	U.O. Segreteria Generale																0	0	0
	C	Istruttore amm.vo	2	Germana Bergamini turnover Carlucci Myriam cessata il 30/09/2019 (procedura in corso cap.ass.le 2019)	2												2	0	2
	U.O. Centralino e Uscierato																0	0	0
	B1	Centralinista	1	Vario Anna	1												1	0	1
	B1	Esecutore	1	Diegoli Francesca (diritto a pensione il 31/03/2020)	1												1	0	1
	B3	Collaboratore professionale	2	turnover Ricci cessato il 31/10/2019 (riqualificazione psoto B3) turnover Diegoli (riqualificazione posto B3)							2						2	0	2
	U.O. Archivio di Deposito																0	0	0
	U.O. Protocollo																0	0	0
	B3	Coordinatore esecutori	1	Pavani Loretta Bruna	1												1	0	1

Dotazione organica finanziaria - PTFP 2020-2022

Servizio	Cat.	Profilo professionale	Dotazione organica	Unità di personale in servizio					Assunzioni programmate					altre modalità di impiego risorse (Interim + comandi)	Dotazione organica finanziaria (escluso lavoro flessibile)			
				Dipendente	a tempo indeterminato	(dettaglio part-time)	Art.90 D.Lgs.267/2000	Art.110 D.Lgs.267/2000	2020 Assunzione mediante art.90 Tuel	2019 Assunzione mediante art.110 Tuel	CAP.ASS.LE 2020	CAP. ASS.LE 2021	CAP.ASS.LE 2022		POSTI COPERTI	posti vacanti in d.o. non sopprimibili + posti resi vacanti nel corso dell'anno 2020	D.O. 2020 (finale)	
	C	Istruttore amm.vo	2	Mantovani Greta Bernabei Matteo	2										2	0	2	
Gare e Contratti														comando di: - Giliberti Giovanna (funzionario amm.vo D3 dip. Ucm in misura pari al 30%) - Toselli Paolo (Istruttore dir.amm.v.o D1 dip. Ucm in misura pari al 40%)	0	0	0	
	C	Istruttore amm.vo	1	Pederzoli Donata	1										1	0	1	
Demografici	D3	Funzionario amm.vo	1	Battaglia Domiziano	1										1	0	1	
	D3	Funzionario amm.vo	1	Costi Palma (asp.per mandato politico)											0	1	1	
	U.O. Anagrafe																	
	D1	Istruttore direttivo amm.vo	1	Cavallini Elisa	1										1	0	1	
	C	Istruttore amm.vo	5	1 Di Nardo Franca (diritto a pensione il 29/02/2020); previsto turnover 2 Bonfatti Bianca 3 Serafini Lorenza 4 Castellazzi Chiara Prevista nuova unità cap.ass.le 2020	4						1					5	0	5
	U.O. Stato Civile e Polizia Mortuaria Leva Elettorale															0	0	0
	C	Istruttore amm.vo	2	Pastore Teresa Grandi Maria	2											2	0	2
	B3	Coordinatore servizi cimiteriali	1	Vispi Marta (diritto a pensione il 31/08/2020)	1											1	0	1
D1	Istruttore direttivo amm.vo	1	Prevista nuova unità cap.ass.le 2020 nell'anno (turnover Vispi mediante riquilibrato posto cat. D1)								1				1	0	1	

Dotazione organica finanziaria - PTFP 2020-2022

Servizio	Cat.	Profilo professionale	Dotazione organica	Unità di personale in servizio					Assunzioni programmate					altre modalità di impiego risorse (Interim + comandi)	Dotazione organica finanziaria (escluso lavoro flessibile)		
				Dipendente	a tempo indeterminato	(dettaglio part-time)	Art.90 D.Lgs.267/2000	Art.110 D.Lgs.267/2000	2020 Assunzione mediante art.90 Tuel	2019 Assunzione mediante art.110 Tuel	CAP.ASS.LE 2020	CAP. ASS.LE 2021	CAP.ASS.LE 2022		POSTI COPERTI	posti vacanti in d.o. non sopprimibili + posti resi vacanti nel corso dell'anno 2020	D.O. 2020 (finale)
Promozione del Territorio e Sport	D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	Gavioli Paola	1										1	0	1
	C	Istruttore amm.vo	1	Zoni Ilaria	1										1	0	1
Totale Settore Affari Generali, Promozione e Sport			26		21	0	0	0	0	0	0	4	0	0	25	1	26

Settore Territorio e Sviluppo Economico

Dirigente di Settore	Dir	Dirigente	1	Rampolla Adele (comando in Unione Servizio SUAP in misura del 4%)	1										1	0	1
		U.O Urbanistica, Sportello Unico, Edilizia, Casa													0	0	0
	D1	Istruttore dirett. Tecnico	2	Caleffi Carlo Zibordi Angela	2										2	0	2
	C	Istruttore tecnico	2	Terpicz Enrica Resca Daniele	2										2	0	2
	C	Istruttore disegnatore	1	Costa Nicoletta	1										1	0	1
	C	Istruttore amm.vo	1	Silvestri Piercarlo	1										1	0	1
		Istruttore amm.vo	1	Cionini Anna	1	27,5/36									1	0	1
		Istruttore amm.vo	1	Venosa Milva	1										1	0	1
	B3	Collaboratore amm.vo	1	Mazzoni Milva	1										1	0	1
		U.O Ambiente													0	0	0
	D1	Istruttore direttivo amm.vo	1	Zanquoghi Melissa	1										1	0	1
Servizio Interventi Economici	D3	Funzionario Amministrativo	1	Corradi Miranda	1										1	0	1
	D3	Funzionario Amministrativo	1	Mazerti Franco	1										1	0	1
	C	Istruttore amm.vo	2	1. Bernini Nadia 2. Scheggi Alberto	2										2	0	2
Totale Settore Territorio e Sviluppo Economico			15		15	0	15	0	15								

Dotazione organica finanziaria - PTFP 2020-2022

Servizio	Cat.	Profilo professionale	Dotazione organica	Unità di personale in servizio					Assunzioni programmate					altre modalità di impiego risorse (Interim + comandi)	Dotazione organica finanziaria (escluso lavoro flessibile)		
				Dipendente	a tempo indeterminato	(dettaglio part-time)	Art.90 D.Lgs.267/2000	Art.110 D.Lgs.267/2000	2020 Assunzione mediante art.90 Tuel	2019 Assunzione mediante art.110 Tuel	CAP.ASS.LE 2020	CAP. ASS.LE 2021	CAP.ASS.LE 2022		POSTI COPERTI	posti vacanti in d.o. non sopprimibili + posti resi vacanti nel corso dell'anno 2020	D.O. 2020 (finale)

Settore Lavori Pubblici

Dirigente di Settore	Dir	Dirigente	1												interim Dir. Settore Territorio e Sviluppo Economico	0	1	1
		U.O. Opere pubbliche														0	0	0
	D1	Istruttore direttivo tecnico	1	Borsari Aurelio	1											1	0	1
	D1	Istruttore direttivo tecnico	2	1. Fantini Laura (contratto ex-art.110 Tuel con scadenza al 31/10/2019) 2. Di Leva Michela (contratto ex-art.110 Tuel con scadenza al 31/10/2019)				2								2	0	2
	D1	Istruttore direttivo tecnico	1	Manoni Laura	1											1	0	1
	C	Istruttore direttivo tecnico	1	Prevista nuova unità cap.ass.le 2020 nell'anno (turnover Bergamini mediante riqualificazione posto cat. D1)							1					1	0	1
	C	Istruttore tecnico	1	Rustichelli Dino	1	18/36										1	0	1
	C	Istruttore amm.vo	1	Rebecchi Renata	1											1	0	1
		U.O. Patrimonio														0	0	0
	D1	Istruttore direttivo tecnico	1	Preto Silvano	1											1	0	1
		U.O. Protezione Civile														0	0	0

Dotazione organica finanziaria - PTFP 2020-2022

Servizio	Cat.	Profilo professionale	Dotazione organica	Unità di personale in servizio					Assunzioni programmate					altre modalità di impiego risorse (Interim + comandi)	Dotazione organica finanziaria (escluso lavoro flessibile)		
				Dipendente	a tempo indeterminato	(dettaglio part-time)	Art.90 D.Lgs.267/2000	Art.110 D.Lgs.267/2000	2020 Assunzione mediante art.90 Tuel	2019 Assunzione mediante art.110 Tuel	CAP.ASS.LE 2020	CAP. ASS.LE 2021	CAP.ASS.LE 2022		POSTI COPERTI	posti vacanti in d.o. non sopprimibili + posti resi vacanti nel corso dell'anno 2020	D.O. 2020 (finale)
	C	Istruttore amm.vo	1	Baraghini Andrea (comando in Unione presso Settore Polizia Locale e Sicurezza al 49%)	1										1	0	1
Servizio Manutenzioni	D1	Istruttore direttivo tecnico	1	Bertolani Candido	1										1	0	1
		U.O. Impianti, fabbricati, facchinaggio e arredi	0												0	0	0
	C	Istruttore amm.vo	1	Bega Mara	1										1	0	1
	C	Perito elettro-tecnico (posto a 18/36)	1	Vancini Silvano	1	18/36									1	0	1
	B3	Tecnico manut.autista/Falegname	1	Maretti Remo	1										1	0	1
	B3	Tecnico-manutentore autista	1	Bacchi Silvio	1										1	0	1
	B3	Elettricista-impiantista	1	Rinaldi Luca	1										1	0	1
		U.O. Strade segnaletica e verde	0												0	0	0
	D1	Istruttore direttivo tecnico	1	Alimonti Giuliana	1										1	0	1
	C	Istruttore tecnico	2	1. Zucchi Sergio 2. In corso procedura selettiva (cap.ass.le 2019)	2										2	0	2
	C	Perito agrario	1	Colognesi Claudio	1										1	0	1
	B3	Tecnico manutentore giardiniere	1	Gagliano Biagio Santo	1										1	0	1
	B3	Tecnico-manutentore autista	1	Tassinari Ugo	1										1	0	1
	B3	Tecnico-manutentore autista	3	nuove unità cap.ass.le 2020							3				3	0	3
B1	Esecutore	1	Garbellini Mirko	1										1	0	1	
Totale Settore Lavori Pubblici			26		19	0	0	2	0	0	0	4	0	0	25	1	26

Settore Cultura

Dirigente di Settore	Dir	Dirigente	1	Zirolodi Giampaolo (contratto ex-art.110)				1							1	0	1
Cultura, Biblioteca e Archivio	D3	Funzionario Amm.vo	1	vacante (non disponibile per aspettativa dip. Zirolodi)											0	1	1
		U.O. Cultura e Biblioteca													0	0	0

Dotazione organica finanziaria - PTFP 2020-2022

Servizio	Cat.	Profilo professionale	Dotazione organica	Unità di personale in servizio					Assunzioni programmate					altre modalità di impiego risorse (Interim + comandi)	Dotazione organica finanziaria (escluso lavoro flessibile)		
				Dipendente	a tempo indeterminato	(dettaglio part-time)	Art.90 D.Lgs.267/2000	Art.110 D.Lgs.267/2000	2020 Assunzione mediante art.90 Tuel	2019 Assunzione mediante art.110 Tuel	CAP.ASS.LE 2020	CAP. ASS.LE 2021	CAP.ASS.LE 2022		POSTI COPERTI	posti vacanti in d.o. non sopprimibili + posti resi vacanti nel corso dell'anno 2020	D.O. 2020 (finale)
	D1	Istruttore direttivo amm.vo	1	Lugli Benedetta	1										1	0	1
	C	Istruttore amm.vo	1	Benatti Elena	1										1	0	1
Servizio Promozioni Valli Mirandolesi														comando di: - Sabrina Rebecchi (istrutt.dir.amm.v o D1 dip. Ucman in misura pari al 10%) - Marchesi Sonja (istrutt.dir.amm.v o D1 dip. Ucman in misura pari al 10%)	0	0	0
Totale Settore Cultura			4		2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	1	4
TOTALE			73		57	0	2	3	0	0	0	8	0	0	70	3	73

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO PER LA VERIFICA DEL LIMITE COMMA 557

spesa comuni cd 2011_2022

comune	ente	tipologia di spesa	Somma di 2011	media triennio 2011-2012-2013	Somma di 2017 consuntivo	Somma di 2018 consuntivo	Somma di 2019 preventivo	Somma di 2020 preventivo	Somma di 2021 preventivo	Somma di 2022 preventivo
MIRANDOLA	MIRANDOLA	01) Spesa titolo 1° intervento 01	5.138.551,36		3.399.745,71	2.732.357,63	2.691.664,14	2.715.594,22	2.715.594,22	2.715.594,22
		02) Spesa titolo 1° intervento 03 (interinale)			157.110,92	114.539,83	165.097,78	119.127,06	119.127,06	119.127,06
		03) Irap intervento 07	310.704,21		194.189,84	189.034,57	200.808,40	173.370,87	173.370,87	173.370,87
		04) Spesa titolo 1° intervento 3 (buoni pasto)	25.188,72		33.175,31	34.400,23	34.000,00	68.000,00	68.000,00	68.000,00
		05) Spesa di personale trasferito ad altri enti	44.086,46		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
		08) Incrementi contrattuali biennio 2004/2005 (imputati ai capitoli assegni con	-213.754,20		-124.413,32		-99.104,84	-99.104,84	-99.104,84	-99.104,84
		09) Incrementi contrattuali biennio 2006/2007 (imputati ai capitoli assegni con	-213.034,19		-124.275,24		-99.270,96	-99.270,96	-99.270,96	-99.270,96
		10) Incrementi contrattuali biennio 2008/2009 (imputati ai capitoli assegni con	-146.759,06		-103.375,86		-99.534,49	-99.534,49	-99.534,49	-99.534,49
		12) Irap riferita alle righe di spesa per accantonamento, riga11)	-1.740,92		-2.550,00					
		13) Spesa per il personale appartenete alle categorie protette	-172.393,48		-152.372,98		-119.508,66	-119.508,66	-119.508,66	-119.508,66
		15) Incentivi per recupero evasione ICI (e contenzioso)	-7.548,00		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
		16) Erogazione diritti di segreteria	-12.430,20		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
		14) Incentivi per progettazione imputati al titolo 1° intervento 1	-20.000,00		-6.110,56			0,00	0,00	0,00
		14a) IRAP incentivi per progettazione imputati al titolo 1° intervento 7	-1.319,88		-412,29					
		15a) IRAP incentivi per recupero evasione ICI (e contenzioso)	-501,23		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
		16a) IRAP erogazione diritti di segreteria	-860,40		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
		16c) incremento fondo decentrato 5% terremoto escluso vincolo 557			0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
		16b) straordinario e indennità APO (e rimborso assunzioni comandi e interinale terremoto se presente)			0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
		16f) spese di personale terremoto straordinari e altro (cdr TR)			-36.753,59		-54.220,00	-53.720,00	-53.720,00	-53.720,00
		16d) IRAP assunzioni terremoto e spesa di personale terremoto (cdr TR)			-2.493,69					
		18) Rimborso comandi dall'Unione U.1.09.01.01.001			62.570,51	57.808,34	49.400,00	39.400,00	39.400,00	39.400,00
		16e) Rimorso da comandi all' Unione			-101.869,89		-57.500,00	-49.000,00	-49.000,00	-49.000,00
		01.a) Spesa di personale non impegnata, ma accantonata in avanzo (solo quando si accumulano più anni (come ?			399.508,39					
		17) altre componenti escluse (elezioni, referendum, ...)			-11.643,41		-326.903,52	-25.000,00	-18.376,05	-18.376,05
		10a) Incrementi contrattuali - ivc e pereq								
		11) Incrementi contrattuali 2016-2018			-43.650,00	-352.589,15	-90.401,14	-90.401,14	-90.401,14	-90.401,14
		MIRANDOLA Totale	4.701.809,10		3.536.379,85	2.448.647,93	2.454.872,23	2.445.018,01	2.445.018,01	2.445.018,01
		ASP A UNIONE def	33.708,80		22.825,55	22.825,55	28.079,10	30.242,68	30.242,68	30.242,68
		UNIONE CON PM RICALCOLATA	1.752.746,02		2.272.007,43	3.325.559,00	3.715.324,96	3.739.471,94	3.739.471,94	3.739.471,94
		ASP RICLASSIFICAT NO RICHELDI	341.869,34		466.490,15	502.091,75	521.890,34	549.135,80	549.135,80	549.135,80
MIRANDOLA	Totale		6.830.133,26	6.581.268,81	6.297.702,99	6.299.124,23	6.720.166,63	6.763.868,43	6.763.868,43	6.763.868,43