

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021

Secondo le **Linee di indirizzo** per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, del 8/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 in data 27/07/2018, il piano triennale del fabbisogno:

- deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione
- in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance (DUP/PEG)
- nel rispetto dei vincoli finanziari

a tal fine è necessario procedere ad una **analisi ed a una rappresentazione delle esigenze**

- di **tipo quantitativo**, individuando la consistenza numerica necessaria per garantire lo svolgimento delle attività istituzionali, tenendo presente il rispetto dei limiti e vincoli di finanza pubblica;
- di **tipo qualitativo**, sottolineando le professionalità e le competenze necessarie, anche sulla base delle nuove professionalità emergenti che devono essere in possesso di nuove conoscenze (ad es. in materie informatiche /nuova contabilità / di appalti e contratti /di controllo e anticorruzione).

L'art. 16 comma 1 lett.a-bis del D.Lgs. 165/01, prevede che tra le funzioni dirigenziali, vi sia quella di proporre *"le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*, in modo da avere il reale quadro delle necessità di ogni ufficio/settore, coerentemente con i limiti vigenti.

Il PTFP ha uno sviluppo triennale ed ha la valenza di strumento strategico che, superando il tradizionale concetto di dotazione organica, serve ad identificare le esigenze di personale in correlazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi dati, da leggere quale **valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile**, nei limiti dei vincoli imposti dalla legge, che non potrà essere superato e che varrà come limite per le rimodulazioni che nel tempo dovessero essere necessarie e che sono sempre possibili, e che dovranno essere attuate rispettando la neutralità finanziaria. A tal proposito si richiama l'art. 6 comma 2, ultimo periodo, dlgs 165/01: *"Il piano triennale indica le **risorse finanziarie** destinate all'attuazione del piano, **nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente."*

Per esprimere la dotazione organica in termini finanziari, si partirà dall'ultima dotazione organica adottata (delibera di Giunta Comunale n. 52 del 12/03/2018) **ricostruendone il valore di spesa potenziale, in relazione all'onere finanziario teorico, corrispondente al trattamento economico fondamentale della categoria, di ciascun posto in essa previsto.**

Nel PTFP deve essere indicata:

- la spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato
- la spesa del personale in part time, che va considerata in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione e non da

trasformazione del rapporto. In quest'ultimo caso va indicata **sia la spesa effettiva sostenuta sia quella espandibile** in caso di ritorno a tempo pieno

- la spesa per possibili costi futuri di personale assegnato in uscita temporaneamente presso altre amministrazioni, per valutare l'effetto in caso di rientro
- la spesa per il lavoro flessibile
- i risparmi derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato dell'anno precedente
- le facoltà assunzionali
- la spesa per le assunzioni della quota d'obbligo delle categorie protette, pur essendo fuori dai limiti della spesa di personale
- la spesa per mobilità in entrata, pur non influenzando la stessa sulle capacità assunzionali.

Con l'elaborazione del presente PTFP si è tenuta presente l'esigenza di:

- Stabilizzare l'assetto organizzativo ridefinito a seguito del percorso di esternalizzazione di alcuni servizi e del ricorso alle forme di gestione associata di alcune funzioni avviato negli anni passati;
- Consolidare le strutture preposte, con attivazione di processi di valorizzazione dei dipendenti interessati;
- Far fronte alla riduzione di personale in seguito al turn-over.

Si è già fatto ricorso nel recente passato alle seguenti **misure di razionalizzazione**:

- riorganizzazione degli uffici, in alcuni casi anche logisticamente, riunendo in un unico piano gli uffici appartenenti ad una stessa area (ufficio tecnico; ufficio affari generali);
- accorpamento di più settori e unità organizzative all'interno di un'unica area, per ridurre l'incidenza numerica delle figure con funzioni dirigenziali;
- dimensionamento del personale utilizzato per funzioni di supporto (un solo addetto per l'ufficio gestione risorse umane; un solo addetto per l'ufficio gestione sistemi informativi, un solo addetto per l'ufficio SUAP, ecc.);
- distribuzione delle risorse umane in modo funzionale, attraverso attuazione di alcune mobilità interne per spostare le professionalità relative lì dove ritenute più adeguate;
- assegnazione temporanea di personale all'Unione BBO, di cui il Comune fa parte, attraverso l'istituto del comando o attraverso convenzione (in uscita), in relazione alle funzioni e ai servizi conferiti;
- verifica delle eccedenze con risoluzione di rapporto di lavoro per dispensa dal servizio per inabilità di un dipendente ai sensi dell'art.21, commi 4 e 4bis CCNL 06.07.1995 e della legge 274/1991
- nell'anno in corso è prevista la partenza dello **Sportello Telematico Polifunzionale**, in relazione a tutti i servizi su istanza dell'utenza, determinando il traghettamento verso la digitalizzazione dei processi di back office e front office e la necessità di professionalità con conoscenze informatiche

ANALISI DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI DELL'ULTIMO DECENNIO

Nell'arco di 10 anni le assunzioni sono state n. 19 e le cessazioni n. 28 con un saldo negativo di n. 9 unità.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	tot
assunzioni	6	0	5	0	2	1	1	0	1	0	3	19
cessazioni	6	5	1	3	4	3	1	0	0	1	5	29

Andamento turn over polizia municipale

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.

Assunzioni	2		2							1		1	6
Cessazioni	2	2	1		1							1	7

Andamento turn over operai comparto manutenzioni

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni	2											2
Cessazioni	1	1										2

Andamento turn over operai comparto cimiteri

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni						1						1
Cessazioni						1						1

Andamento turn over servizi finanziari e tributi

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni finanziari												
Assunzioni tributi												
Cessazioni finanziari		1		1								3
Cessazioni tributi											1	

Andamento turn over segreteria/ servizi generali

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
assunzioni			2									2
cessazioni	1	1				2						4

Andamento turn over cultura e sport/ biblioteca

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
assunzioni	1											1
cessazioni					1						1	2

Andamento turn over demografici

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni											1	1
Cessazioni												

Andamento turn over ufficio tecnico lavori pubblici / manutenzioni/patrimonio

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni												
Cessazioni										1		1

Andamento turn over urbanistica e edilizia privata

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni					1		1					2
Cessazioni				1			1					2

Andamento turn over servizi sociali/pubblica istruzione

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni	1		1		1						1	4
Cessazioni	2			1	1						1	5

Andamento turn over commercio

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Tot.
Assunzioni												
Cessazioni					1							1

Dall'analisi sopra riportata si ravvisa una politica del personale orientata nell'ultimo decennio alla riorganizzazione degli uffici utilizzando il personale interno, senza provvedere alle sostituzioni in caso di cessazioni dal servizio, con un turn over limitato al minimo. A fronte di settori e uffici con dotazione di personale in linea con i carichi di lavoro, vi sono altri uffici e settori fortemente sottodimensionati, quali quello tributi e demografici.

Emergono anche criticità nei comparti Manutentivo e Polizia Locale, sebbene quest'ultima sia una funzione conferita all'Unione di Comuni BBO, di cui il Comune di Orzinuovi fa parte. Sono

soprattutto i servizi che comportano apertura al pubblico (front office) ad essere in maggiore sofferenza, non solo per la gestione dell'utenza, ma anche per il tempo non sufficiente, in rapporto al numero di personale dedicato, da destinare al lavoro d'ufficio conseguente (back office).

Sulla base del D.M. Interno 10 aprile 2017, pubblicato sulla G.U. del 22 aprile 2017, n. 94, recante "Individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019", il rapporto dipendenti/popolazione, per la fascia di popolazione da 10 mila fino a 19.999 abitanti, è **pari a 1/158** e, in analogia, il Comune di Orzinuovi, che ha una popolazione al 31.12.2017 di 12.419 abitanti e non versa in condizioni di dissesto, dovrebbe avere una **dotazione di personale in servizio minima di n. 79 unità, a fronte delle n. 43 unità in servizio attualmente.**

Titoli di studio del personale in servizio

Complessivamente i diplomati rappresentano il 60% del totale, i laureati il 33% e coloro che hanno la licenza media il 7%.

La percentuale di categorie D è pari al 33%, in linea teorica sovrapponibile ai dipendenti in possesso di laurea, ma nel dettaglio delle singole unità organizzative si è riscontrato a volte un disallineamento tra categoria di iscrizione e titolo posseduto, nel senso che a volte ci sono categorie D senza laurea e a volte categoria C con laurea.

In tutto l'Ente la laurea in architettura è posseduta da due dipendenti, entrambi presso l'area tecnica, e ciò appare funzionale e adeguato in un Comune il cui centro storico è un bene culturale nel suo complesso e in cui sono presenti edifici storici tutelati. Il responsabile di Area P.O. è Ingegnere, e non vi sono altre lauree tecniche né presso l'ufficio tecnico né in tutto l'Ente.

Il diploma di geometra è posseduto da n. 3 dipendenti, tutti collocati nelle unità organizzative con competenze tecniche. Le lauree giuridiche, economiche ed umanistiche sono abbastanza presenti: N. 10.

Per quanto riguarda le competenze di tipo aziendale o di ragioneria si riscontrano soprattutto a livello di diploma: n. 14 tra diploma di segretaria d'azienda e diplomi di ragioneria.

Full time, part time e Legge 104/92

Numero complessivo dipendenti al 30/09/2018, compresi i responsabili, n. 43 di cui:

- part time, n. 10
- fruitori di permessi 104, n. 9

L'area con il maggior numero di dipendenti (escluso il responsabile) è quella tecnica (n. 11), comprendente anche la squadra esterna di operai (n. 3), suddivisa in n. 4 settori: settore edilizia privata; settore urbanistica, settore lavori pubblici; settore patrimonio.

Segue

- la Polizia Locale con n. 6 dipendenti + 1 responsabile P.O.
- Area Servizi Generali con complessivamente n. 8 dipendenti + 1 responsabile P.O. suddivisa in n. 4 settori: Settore segreteria generale; settore cultura, sport e tempo libero/ politiche giovanili/ biblioteca; settore risorse umane; settore C.E.D.;
- Area Servizi al Cittadino settore servizi sociali e settore pubblica istruzione con n. 2 dipendenti; settore servizi demografici con n. 5 dipendenti; + 1 responsabile P.O.
- Area Servizi Finanziari e Tributi settore contabilità con n. 3 dipendenti e settore tributi con n. 1 dipendente + 1 responsabile P.O.
- Area Commercio, Attività Produttive e Agricoltura, Sviluppo del Territorio e Sicurezza del Cittadino con n. 1 dipendente + 1 responsabile P.O.

Le P.O. sono n. CINQUE in relazione alle suddette aree.

ATTIVITÀ E MANSIONI DISTRIBUITE PER SETTORI E UNITÀ ORGANIZZATIVA

AREA SERVIZI GENERALI

SETTORE	Unità organizzat.	Competenze principali	Staff o line	N. dip.ti (escluso P.O.)	Dip.ti part-time	Dip.ti con Legge 104	Assenze di lungo periodo per altri motivi > 30 gg.	Totale dipend. Rapportati a unità	età media
Segreteria generale	segreteria organi istituzionali Servizi legali Ufficio contratti	Assistenza agli organi istituzionali e al segretario Segreteria sindaco e assessorati Gestione del contenzioso mediante affidamento di incarichi esterni (no avvocatura interna) Predisposizione contratti (sia in forma pubblica amministrativa che scrittura privata), tenuta repertorio, rapporti con ditte, enti, e uffici ai fini della stipula	staff	3	1	0	0	2,70	49
	Centralino Messi comunali Protocollo e archivio	Ricezione e smistamento delle telefonate Notifica atti - Trasporto documentazione Tenuta del protocollo e dell'archivio corrente	staff	2	1	1	0	1,90	47
	tempo libero politiche giovanili biblioteca	Gestione eventi e manifestazioni culturali e sportive Rapporti con associazioni Concessione spazi comunali alle società sportive Controllo dei contratti di servizio con le società affidatarie delle strutture sportive contatti con le scuole per l'utilizzo degli impianti sportivi Patrocini e aspetti organizzativi di manifestazioni sportive Concessione locali Organizzazione e gestione manifestazioni, eventi, etc.. Predisposizione atti amministrativi per manifestazioni ed eventi di	staff	2	0	0	0	2,00	48

AREA SERVIZI GENERALI

		promozione del territorio Segreteria assessorato Prestito libri							
	risorse umane	Gestione giuridica ed economica del personale	staff	1	0	0	0	1	59
	Centro elaborazioni e dati Servizi informatici	Gestione informatica dell'Ente	staff	1	1	1	0	0,70	57

AREA TECNICA

SETTORE	Unità organizzative	Competenze principali	Staff o line	N.ro dip.ti (escluso P.O.)	Dip.ti rapportati part-time	Dip.ti rapportati Legge 104	Assenze di lungo periodo per altri motivi > 30 gg.	TOTALE DIP.TI RAPPORTATI A UNITA'	età media
Lavori pubblici	Ufficio tecnico lavori pubblici	Realizzazione di opere pubbliche Svolgimento di gare d'appalto Espropri illuminazione pubblica viabilità	line	1	0	1	0	1	58
Patrimonio Servizi tecnologici ecologia	Manutenzioni Ecologia ambiente	Manutenzione patrimonio comunale Manutenzione edifici pubblici Gestione alloggi Erp e patrimonio immobiliare disponibile/indisponibile/demaniale Inventario Locazioni Concessioni Gestione sviluppo Provvedimenti in materia di inquinamento acustico, acqua e atmosfera - Rilascio pareri- Servizio rifiuti integrato Spazzamento Coordinamento ditte servizi esternalizzati Coordinamento squadra esterna operai	line	8	2	2	0	6,60	51

SETTORE	Unità organizzative	Competenze principali	Staff o line	N.ro dip.ti (escluso P.O.)	Dip.ti rapportati part-time	Dip.ti rapportati Legge 104	Assenze e di lungo periodo per altri motivi > 30 gg.	TOTALE DIP.TI RAPPORATI A UNITA'	età media
Edilizia privata Urbanistica	Urbanistica ed edilizia privata	Gestione PGT e Piani attuativi Istruttoria procedimenti di pianificazione urbanistica – Rilascio di titoli abilitativi edilizi – controllo del territorio per repressione abusivismo edilizio – Sue	line	1	0	0	0	1	50

AREA COMMERCIO, ATTIVITA' PRODUTTIVE, AGRICOLTURA, SVILUPPO TERRITORIO, SICUREZZA

Unità organizzative	Competenze principali	Staff o line	N.ro dip.ti (escluso P.O.)	Dip.ti rapportati part-time	Dip.ti rapportati Legge 104	Assenze di lungo periodo per altri motivi > 30 gg.	Totale dipend. Rapportati a unità	età media
Commercio e attività produttive	Gestione Sportello unico attività produttive Gestione occupazione suolo pubblico Rapporti con associazioni commercianti artigiani agricoltori Gestione mercato settimanale Spettacoli viaggianti Polizia amministrativa Gestione rapporti con Unione per servizio sicurezza sanità e igiene	line	1	0	0	0	1	52

AREA SERVIZI FINANZIARI

competenze principali	Staff o line	N.ro dip.ti (escluso P.O)	Dip.ti rapportati part-time	Dip.ti rapportati Legge 104	Assenze di lungo periodo per altri motivi > 30 gg.	TOTALE DIP.TI RAPPORTATI A UNITA'	età media
Gestione del bilancio e del rendiconto –contabilità Supporto alla programmazione Controllo di regolarità contabile Controllo di gestione	staff	2	1	0	1	1,70	45
Gestione delle spese economali	staff	1	1	0	0	0,70	49
Gestione delle entrate tributarie e della riscossione coattiva delle entrate patrimoniali	staff	1*	1	1	0	0,70	53

* in convenzione in Unione per il servizio tributi associato

AREA SERVIZI AI CITTADINI

SETTORE	Unità organizzative	COMPETENZE PRINCIPALI	Staff o line	N.ro dip.ti (escluso P.O.)	Dip.ti rapportati part-time	Dip.ti rapportati Legge 104	Assenze di lungo periodo per altri motivi > 30 gg.	TOTALE DIP.TI RAPPORTATI A UNITA'	età media
Servizio sociale Istruzione pubblica	Rete dei servizi sociali Assistenza scolastica scuola materna / scuola elementare /scuola media Diritto allo studio Trasporto scolastico Mensa scolastica	Segretariato sociale Interventi socio assistenziali diversi contributi economici alle persone Erogazione servizi a favore dei disabili, minori, fasce deboli, anziani Atti amministrativi di supporto alle funzioni di assistenza scolastica - Erogazione contributi ass. scol.- Gestione amministrativa trasporto scolastico Gestione convenzioni con scuole paritarie	Line staff	2	1	0	0	2	42

AREA SERVIZI AI CITTADINI

		Gestione amministrativa e contabile Nidi gratis Gestione gara trasporto scolastico Gestione gara refezione scolastica							
servizi demografici	Servizi statali Passaporti Stradario cimiteri	Rilascio documenti e certificazioni Carta d'identità elettronica Registrazioni Celebrazioni matrimoni- Concessioni cittadinanza Separazioni e divorzi - Residenze Leva militare Statistica - Gestione procedimento- elettorale - gestione procedura per rilascio passaporti toponomastica Numerazione civica Concessioni cimiteriali Gestione lampade votive Sepolture - Esumazioni estumulazioni - Assistenza funerali - custodia	Line	5	1	1	0	4,70	49

AREA POLIZIA LOCALE

SETTORE	Unità organizzative	Competenze principali	Staff online	N.ro dip.ti(escluso P.O.)	Dip.ti rapportati part-time	Dip.ti rapportati Legge 104	Assenze di lungo periodo per altri motivi > 30 gg.	TOTALE DIP.TI RAPPORATI A UNITA'	età media

AREA POLIZIA LOCALE

Polizia locale	Polizia municipale	Erogazione servizi di pubblica sicurezza, polizia stradale, polizia amministrativa -	line	6*	1	1	1	5,70	42
----------------	--------------------	--	------	----	---	---	---	------	----

*alla data del 30/11/2018: 1 in aspettativa sindacale /1 in part time 32 ore e 24 minuti

Analisi delle cessazioni 2018/19/20/21 e calcolo dei limiti di spesa assunzionale

Analisi delle cessazioni del 2018 e delle cessazioni previste per il triennio 2019/21

- Cessazioni **anno 2018**

1 agente di polizia locale cat. C, posizione economica C4, dal 25.02.2018 COSTO TOTALE ANNUO EURO 35.071,00	1 cat. C, posizione economica C3, Settore Cultura Sport dal 5.6.2018 COSTO TOTALE ANNUO EURO 32.466,00	1 cat. D, posizione economica D3 dal 1.08.2018 e Settore Servizi Sociali dal COSTO TOTALE ANNUO EURO 38.359,00	1 CAT B3, posizione economica B7 dal 1.2.18 Settore manutenzioni COSTO TOTALE ANNUO EURO 31.557,00
---	--	--	--

Nell'anno 2018 si è verificata una mobilità in uscita di:

1 cat. D posizione economica D4 part time 18 ore istruttore direttivo assegnato al Settore tributi, non in servizio presso il Comune di Orzinuovi in quanto in comando dal 1/2/2018 al 31/10/2018 ed in mobilità dal 1/11/2018 presso altro Comune.
COSTO TOTALE ANNUO EURO 20.200,00.

La cessazione per mobilità in uscita non crea spazi assunzionali, essendo "neutra" la mobilità volontaria, e quindi potrà essere coperta esclusivamente con mobilità in entrata.

- Cessazioni previste nell'**anno 2019**

1 cat. D, posizione economica D6, Area Servizi ai Cittadini dal 01.10.2019
COSTO TOTALE ANNUO PRESUNTO EURO 45.736,00

- Cessazioni previste negli **anni 2020/2021: NESSUNA**

Per quanto riguarda i dati relativi alla spesa:

- la spesa complessiva di personale massima consentita, nel rispetto del vigente vincolo introdotto dal richiamato art. 1, comma 557 quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è pari a **€ 1.753.467,19 (media spesa personale triennio 2011/2013)**;
- la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato è pari a euro 1.725.250,00 e non vi è personale in servizio a tempo determinato;

- la spesa del personale in part time (va considerata in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione e non da trasformazione del rapporto; se il tempo parziale deriva da trasformazione, va invece indicata **sia la spesa effettiva sostenuta, sia quella espandibile** in caso di ritorno a tempo pieno) è la seguente:
 - tempo parziale, **spesa sostenuta** euro 49.600,00
 - tempo parziale originariamente full time, **spesa effettiva sostenuta** euro 191.400,00
 - **ulteriore spesa espandibile** per personale part time originariamente assunto a full time, pari a euro 81.600,00
- la spesa per possibili costi futuri di rientro per personale comandato/in convenzione, assegnato temporaneamente presso altre amministrazioni (UNIONE BBO), è pari a euro 410.585,00=;
- la spesa teorica per il lavoro flessibile è pari a euro 20.492,64=;
- i risparmi derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, presunti, sono:
 - per l'anno 2018 euro 137.453,00
 - per l'anno 2019 euro 45.736,00
- le facoltà assunzionali del triennio **2016/2018** sono pari a euro 162.390,50=
- la spesa per le assunzioni della quota d'obbligo delle categorie protette (pur essendo fuori dai limiti della spesa di personale) è pari a euro 28.395,71=
- la spesa presunta per le previste mobilità in entrata, pur non influenzando la stessa sulle capacità assunzionali, è:
 - anno 2019 euro 59.750,00
 - anno 2020 euro 0,00
 - anno 2021 euro 0,00

Criteri di calcolo spesa per cessazioni e assunzioni.

Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, viene preso in considerazione lo **stipendio tabellare della categoria di ingresso**, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR. Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizione di ingresso e comunque la differenza stipendiale è a carico del fondo del salario accessorio, parte stabile.

STIPENDIO TABELLARE ANNUO PER CATEGORIA INIZIALE (CON CONGLOBAMENTO DI INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE) E QUOTA TREDICESIMA MENSILITA'

categoria	Tabellare da CCNL 21/05/2018 (conglobamento di indennità di vacanza contrattuale) Tab. C	tredicesima	Importo annuo con tredicesima
A	17.060,97	1.421,75	18.482,72
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,92
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C	20.344,07	1.695,34	22.039,41
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85

Calcolo spesa cessazioni personale

	cat	2018	cat	2019	cat	2020	cat	2021
	2 C	44.078,82	1 D3	27.572,85	/		/	

	2 D	35.970,14						
	1 B3	20.652,45						

PERSONALE CALCOLO SPESA PER ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

	2017	2018	Dal 2019	2020	2021
		75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)
n. e spesa cessati anno	cessazioni anno 2017 n. 1 € 33.250,00	cessazioni anno 2018 n. 4 € 137.453,00	previste cessazioni anno 2019: 1 € 45.736,00	Previste cessazioni anno 2020: 0	Previste cessazioni anno 2021: 0
Spesa cessati triennio precedente	/	€ 33.250,00	€ 170.703,00	€ 216.439,00	€ 183.189,00
Calcolo percentuale di spesa per assunzioni + resti		75% spesa cessati € 24.937,50 + resti triennio 2015/2017: € 0,00. Tot spesa per assunzioni € 24.937,50	100% spesa cessati anno precedente € 137.453,00 + resti triennio 2016/2018 € 2.118,55 Tot spesa per assunzioni € 139.571,55	100% spesa cessati anno precedente € 45.736,00 + resti triennio 2017/2019 € 139.571,55 Tot spesa per assunzioni € 185.307,55	100% spesa cessati anno precedente € 0,00 + resti triennio 2018/2020 Tot spesa per assunzioni € 183.189,00
	RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.			

NOTA: nel 2018 il resto assunzionale relativo all'anno 2017 è pari ad euro 24.937,50 (75% della spesa totale della cessazione), ed è stato utilizzato nella misura del 70% a seguito di concorso e assunzione di un agente di Polizia Locale categoria C1 p.t. 70% (quindi per euro 22.818,95). Rimane pertanto un 5% di resto assunzionale 2017 ancora da utilizzare, pari a euro 2.118,55.

Le assunzioni del personale dipendente sono effettuabili a decorrere dal 2019 nei limiti del 100% della spesa per cessazioni dell'anno precedente, senza più distinzioni tra personale della polizia locale e restante personale.

Le previsioni del piano dei fabbisogni già adottato

Il piano dei fabbisogni **2018/2020** adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 12/03/2018 prevedeva le seguenti assunzioni, in parte attuate:

2018	2019	2020
1 agente di polizia locale, cat. C , part time 25 ore, costo annuo 22.818,95, utilizzando spazio assunzionale conseguente a n. 1 cessazione di personale dipendente non polizia locale Cat. C, posizione economica C4, avvenuta nel 2017 € 33.250,00 (1)		<u>In caso di mobilità deserta attivata nel 2019</u> 1 istruttore amministrativo, cat. C , tempo pieno e indeterminato, servizi alla persona, tramite concorso, costo annuo € 30.850,00
	<u>In caso di mobilità deserta attivata nel 2018,</u> assunzione tramite concorso, di 1 agente di polizia locale cat. C , tempo pieno, utilizzando lo spazio assunzionale 2018 della cessazione per dispensa dal servizio per inabilità di 1 agente di polizia locale cat. C, € 32.500,00	
Assunzione per mobilità volontaria di un istruttore direttivo, cat. D , presso <u>l'Area Contabile - Ragioneria</u> , a tempo pieno e indeterminato, prevedendone l'immediata assegnazione in convenzione per n. 18 ore presso l'Unione BBO, con rimborso della relativa spesa, pari al 50%, da parte di quest'ultima. Spesa pari a € 36.000,00 annui, con rimborso di € 18.000,00 annui	<u>In caso di mobilità deserta nel 2018 per la cat. D, in alternativa,</u> 1 operatore contabile, cat. B3 , presso i Servizi Finanziari, tempo indeterminato e pieno, con assunzione ai sensi dell'art. 35 dlgs 165/01, costo annuo € 28.900,00	
Assunzione per mobilità volontaria , ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 di un istruttore amministrativo categoria C1 a tempo pieno e indeterminato , presso <u>i servizi sociali</u> (costo annuo € 31.000,00) (2)	Trasformazione di un part time 25 ore a full time 36 ore, per un 1 agente di polizia locale, cat. C, equivalente a nuova assunzione per 11 ore costo € 9.750,00	
Assunzione per mobilità volontaria , ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 di un collaboratore amministrativo categoria B3 a tempo pieno e indeterminato , presso <u>i servizi demografici</u> (costo annuo € 29.500,00) (3)	Assunzione per mobilità volontaria , ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 di un istruttore amministrativo cat. C € 30.850,00 , tempo pieno e indeterminato, servizi alla persona	

(1) Agente Polizia Locale assunto, a seguito di concorso, con decorrenza 22 agosto 2018

- (2) Mobilità istruttore amministrativo categoria economica C4 con decorrenza 18 luglio 2018
- (3) Mobilità esperita di un collaboratore amministrativo categoria economica B4, con prevista assunzione nel mese di dicembre 2018

Il **piano dei fabbisogni 2018/2020** mirava a risolvere le carenze segnalate nell'organizzazione degli uffici, come segue:

- **nell'Area finanziaria**, settore contabile e tributi, nel quale sono in servizio:

1 P.O. cat. D, in convenzione con l'Unione BBO per 18 ore
1 istruttore direttivo / contabile cat.D
1 istruttore amministrativo - contabile cat. C part time 70%
1 collaboratore professionale cat. B3 part time 70% (attualmente in maternità facoltativa fino al 18.04.2019)
1 istruttore amministrativo - contabile cat. C part time 70% assegnata in comando all'Unione BBO per il servizio tributi per il 100% dell'orario di lavoro d'obbligo.

- **nell'Area dei servizi demografici** nella quale sono in servizio, oltre alla P.O. dell'Area servizi alla persona:

1 istruttore direttivo cat. D
1 istruttore amministrativo cat. C
1 collaboratore professionale cat. B3
1 collaboratore professionale cat. B3 part time 70%

- **nell'Area Polizia Locale** nella quale vi sono:

1 istruttore direttivo cat. D P.O.
5 agenti cat. C, **di cui 1 in aspettativa sindacale al 100% dal 01.09.2015**

Alcune delle **procedure previste nel Piano dei fabbisogni del personale 2018/2020 relative al 2018 si sono concluse**, e precisamente:

- Assunzione tramite concorso di 1 **agente di polizia locale, cat. C**, part time 25 ore, che è poi stato ampliato a decorrere dal 01.10.2018 a ore 32 e minuti 24, pari ad un part time al 90%, con costo annuo complessivo finale di € 29.400,00=.
- Assunzione per **mobilità volontaria**, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 di un istruttore amministrativo categoria economica **C4 a tempo pieno e indeterminato**, ufficio servizi sociali, costo annuo complessivo di euro 33.500,00=
- Procedura esperita e selezione conclusa, con individuazione del soggetto idoneo, di **mobilità volontaria**, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 di un collaboratore amministrativo categoria economica **B4 a tempo pieno e indeterminato**, ufficio servizi demografici, con prevista assunzione nel mese di dicembre 2018, costo annuo complessivo di euro 29.400,00=.

POLITICHE DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

Le analisi precedenti suggeriscono di seguire nella politica del personale nel Comune di Orzinuovi le seguenti direttrici per il **triennio 2019/2021**

- Presenza di personale qualificato da assegnare agli acquisti pubblici sia sotto soglia che sopra soglia
- Presenza di personale con competenze informatiche anche non specialistiche, a supporto di tutti i processi amministrativi informatizzati
- Presenza di personale con competenze finanziarie contabili in ogni settore, a supporto di tutti i processi amministrativi di competenza

- Stante il limite di spesa, appare una scelta obbligata, in relazione a particolari servizi in cui sono necessari profili professionali specialistici, procedere con affidamento dei relativi servizi all'esterno.

Considerazioni delle evoluzioni organizzative in atto con riferimento ai singoli settori e servizi, sulla base delle cessazioni previste e del turn over.

Settore servizi finanziari e tributari: occorre garantire le funzioni di controllo interno e controllo di gestione e rinforzare l'attività di accertamento tributario, presidiando la conseguente attività di riscossione coattiva.

Settore demografici: occorre potenziare, sia numericamente che con maggiori competenze informatiche, tramite idonea formazione, il personale allo sportello (sia in front office che con sportello telematico) per dare all'utenza i servizi in tempi più ridotti e diminuire i tempi di attesa.

Settore servizi sociali e pubblica istruzione: è necessario garantire la copertura del turn over, assicurando la presenza di personale appartenente a categorie che prevedono nelle declaratorie capacità e attitudine al coordinamento di altro personale, soprattutto nel comparto operativo.

Polizia locale: occorre potenziare numericamente la presenza di agenti sul territorio, assumendo personale motivato al ruolo particolare, anche in considerazione dell'ampiezza del territorio stesso da presidiare, che non coincide solo con quello del Comune di Orzinuovi ma con quello dell'Unione BBO, essendo stata la funzione conferita all'Unione, (con conseguente assegnazione del personale in comando) ed essendo Orzinuovi il Comune più grande e con maggiori possibilità assunzionali, rispetto agli altri Comuni, con popolazione più ridotta, alcuni dei quali senza agenti in servizio.

Tutti gli uffici: In considerazione della rilevanza della funzione acquisti, che viene gestita da tutti i settori in forma parcellizzata, è necessario acquisire in ogni area/settore, professionalità idonee alle varie funzioni previste dal codice appalti, con particolare riguardo al RUP e al direttore dell'esecuzione, potenziando la fase dei controlli e dell'esecuzione del contratto.

LAVORO FLESSIBILE

Nel rispetto dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, sarebbe possibile attuare istituti di **lavoro flessibile** per una somma complessiva pari a euro 20.492,64, entro il limite del 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, ma gran parte dell'importo sopra detto si ritiene più opportuno utilizzarlo per assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto degli spazi assunzionali e del limite della spesa media del personale del triennio 2011/2013.

Nel triennio 2019/2021 è previsto lavoro flessibile sotto forma di tirocini formativi per un totale di euro 4.800,00 più relativa Irap.

STABILIZZAZIONI, PROGRESSIONI VERTICALI O DI CARRIERA, ACQUISTO SERVIZI ESTERNI

Non sono previste procedure di stabilizzazione:

- di cui **all'art. 35 comma 3 bis**, non essendo presenti in servizio soggetti titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione o che hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione;

- di cui **all'art. 20 dlgs 75/17, commi 1 e 2**, non essendo in servizio, successivamente alla data del 28/08/2015, soggetti titolari di contratto a tempo determinato o titolari di un contratto di lavoro flessibile, che abbiano maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

- **Nel triennio 2019/2021 non si prevedono procedure concorsuali riservate**, per progressioni verticali o di carriera, di cui all'art. 22, comma 15, D.Lgs. 75/17, i quali determinano, in relazione ai posti individuati, la corrispondente riduzione degli spazi assunzionali.

- Nel triennio 2019/2021 non vi sono economie di gestione per acquisto sul mercato di servizi prima prodotti all'interno.

Nel rispetto dei limiti di spesa previsti, si stabilisce come segue il **piano dei fabbisogni 2019/2021**

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019/2021

Prospetto richieste dei settori di assunzioni a tempo indeterminato

Area servizi generali	Area commercio sviluppo sicurezza	Area Servizi Tecnici	Area Servizi Finanziaria
Settore biblioteca	Settore commercio		D Istruttore Direttivo presso il settore ragioneria
B3 istruttore esecutivo con competenze informatiche	C istruttore amministrativo con competenze informatiche	C geometra	B3 Collaboratore Amministrativo presso il settore Tributi

ASSUNZIONI POSSIBILI NEL RISPETTO DEI LIMITI VIGENTI ALLA SPESA DEL PERSONALE
2019
Tramite concorso, 1 agente di polizia locale cat. C , tempo pieno, € 32.500,00
<u>In caso di mobilità deserta nel 2018 per la cat. D, in alternativa,</u> 1 collaboratore contabile, cat. B3 , presso i Servizi Finanziari tempo indeterminato e pieno, tramite concorso € 28.900,00
Trasformazione di un part time 25 ore a full time 36 ore, per un 1 agente di polizia locale, cat. C, equivalente a nuova assunzione per 11 ore costo € 9.750,00
Assunzione per mobilità volontaria , ai sensi dell'art. 30,

comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 di un istruttore amministrativo cat. C € 30.850,00 , tempo pieno e indeterminato, servizi alla persona
Assunzione per mobilità volontaria , ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 di un collaboratore amministrativo, cat. B3 , tempo pieno ed indeterminato, presso i Servizi Finanziari Settore Tributi € 28.900,00

SPESA ASSUNZIONI MEDIANTE SELEZIONE DALL'ESTERNO, PREVIA MOBILITA'

	2018	2019	2020	2021
Spesa per assunzioni personale dipendente (esclusa polizia locale)	€ 0,00	28.900,00	€ 30.850,00	€ 0,00
Spesa per assunzioni polizia locale	€ 22.818,95 (p.t. 25 ore)	€ 32.500,00 + € 9.750,00 (11 ore) = € 42.250,00	€ 0,00	€ 0,00
Resti anno precedente	€ 2.118,55	€ 137.453,00	€ 45.736,00	€ 0,00
Totale spesa residua/potenziale per assunzioni	€ 2.118,55	€ 68.421,55	€ 83.307,55	€ 83.307,55

SPESA ASSUNZIONI DISTINTA PER CATEGORIA

Costo unitario Tabellare 13 * ivc + oneri riflessi	2018	2019	2020	2021
D - € 32.416,29		n. 1 € 32.416,29	0	0
C - € 29.792,87	n. 2 di cui n. 1 p.t. 70% € 44.689,31	n. 2 € 59.585,75	0	0
B3 - € 27.917,98	n. 1 € 27.917,98	n. 1 € 27.917,98	0	0
Totale spesa	€ 72.607,29	€ 119.920,02	€ 0,00	€ 0,00

Prospetto di raffronto tra fabbisogno espresso dai Responsabili di Area e assunzioni previste complessivamente

	Fabbisogno espresso dai responsabili	Assunzioni previste nel periodo 2019/21 Selezione esterna	Assunzioni previste nel periodo 2019/21 Mobilità neutra	

D	n. 1			
C	n. 2	n. 1 + 11 ore trasformazione da part time in full time	n. 1	In caso di mobilità deserta, si procederà con selezione esterna nel 2020
B3	n. 2		n. 1	

Prospetto dei profili professionali previsti in acquisizione nel piano dei fabbisogni 2019/2021

Profili di categoria C

<u>Profili tecnici</u>	<u>Profili amministrativo contabili</u>	<u>Profili sociali</u>	<u>Profili area di vigilanza</u>	<u>Profili informatici</u>
	1 Area Servizi ai Cittadini		1 agente polizia locale full time +1 agente polizia locale con trasformazione da part time a full time (differenza 11 ore)	

Profili di categoria B3

<u>Profili tecnici</u>	<u>Profili amministrativo contabili</u>	<u>Profili sociali</u>	<u>Profili area demografici</u>	<u>Profili informatici</u>
	2 servizi finanziari full time (di cui 1 in caso di mobilità deserta cat. D)			

La dotazione organica teorica

Posto che gli articoli 6 e seguenti del D.LGS. 165/01 impongono il superamento della dotazione organica come elenco numerico di posti coperti o vacanti da coprire, sostituendola con il concetto di **dotazione organica finanziaria**, che per gli enti locali coincide **con le risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali** previste dalle norme vigenti, la dotazione organica teorica si traduce in termini finanziari, partendo da quella approvata da ultimo con deliberazione n. 52/2018, che si componeva di 48 posti, di cui 5 vacanti (1 part time) e 11 part time.

La dotazione organica costituisce un aggregato finanziario e le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo. Infatti la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, trova sede nell'atto di programmazione del fabbisogno, determinato annualmente, con un orizzonte triennale.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, è pari a **euro 1.463.904,56** risultante dalla somma della spesa per il personale in servizio e della spesa per il personale assumibile, nell'ambito del limite del turn over e del rispetto dell' art. 1, comma 557 quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che è pari a euro 1.351.697,01, al quale si somma

la spesa relativa agli spazi assunzionali residui non ancora utilizzati nel 2021, per **euro € 112.207,55**, che permetterebbe di soddisfare le richieste come proposte dai responsabili di Area, ma che supera i limiti vigenti;

La dotazione organica finanziaria teorica risultante dalla delibera n. 52/2018

Categorie	numero	Costo unitario Tabellare + 13°	Spesa teorica tabellare + 13°	Oneri riflessi e irap	Spesa teorica (con oneri riflessi e irap)
D	3	€ 27.572,85	€ 82.718,55	€ 29.100,38	€ 111.818,93
D	12 di cui part time n. 3	€ 23.980,09	€ 261.383,01	€ 91.954,54	€ 353.337,55
Tot cat. D	15 di cui part time n. 3	===	€ 344.101,56	€ 121.054,92	€ 465.156,48
C	22 di cui part time n. 5	€ 22.039,41	€ 447.400,01	€ 157.395,32	€ 604.795,33
B3	11 di cui part time n. 3	€ 20652,45	€ 212.720,24	€ 74.834,98	€ 287.555,22
totale	48 di cui n. 11 part time in dotazione organica	===	€ 1.004.221,81	€ 353.285,22	€1.357.507,03

LIMITI SPESA DI PERSONALE: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013				
RIFERIMENTI		Art. 1 c. 557- quater, legge n. 296/2006 e smi Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015		
Valore medio triennio 2011- 2013	2018	2019	2020	2021
1.753.467,19	1.752.789,11	1.737.285,49	1.742.208,12	1.742.208,12

Il prospetto seguente contiene l'elenco dei posti per categorie, con l'indicazione di quelli coperti e quelli vacanti in relazione al triennio 2019/2021.

	numero	Costo unitario Tabellare + 13°	Spesa teorica tabellare + 13°	Oneri riflessi e irap	Spesa teorica (con oneri riflessi e irap)
--	--------	--------------------------------------	----------------------------------	--------------------------	---

D	3 di cui coperti n. 3	€ 27.572,85	€ 82.718,55	€ 29.100,38	€ 111.818,93
D	10 di cui part time n. 2	€ 23.980,09	€ 225.412,87	€ 79.300,25	€ 304.713,12
Tot cat. D	13 di cui part time n. 2	===	€ 308.131,42	€ 108.400,63	€ 416.532,05
C	22 di cui part time n. 4	€ 22.039,41	€ 458.419,71	€ 161.272,05	€ 619.691,76
B3	12 di cui part time n. 3	€ 20.652,45	€ 233.372,69	€ 82.100,51	€ 315.473,20
totale	46 di cui 9 part time in dotazione organica		€ 999.923,81	€ 351.773,20	€ 1.351.697,01

Per un totale per il triennio 2019/2021 pari ad euro 1.351.697,01.

Intesa come spesa potenziale massima, è pari a euro 1.463.904,56. Tale importo risulta dalla somma della spesa per il personale in servizio e della spesa per il personale assumibile, nell'ambito del limite del turn over e del rispetto dell' art. 1, comma 557 quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, **che è pari a euro 1.351.697,01**, al quale si somma la spesa relativa agli spazi assunzionali residui non previsti in utilizzo nel 2021, per euro € 112.207,55, e permetterebbe di coprire anche i seguenti posti vacanti, ove non vi fossero le limitazioni vigenti.

Area servizi generali	Area commercio sviluppo sicurezza	Area Servizi Tecnici
Settore biblioteca	Settore commercio	
B3 istruttore esecutivo con competenze informatiche	C istruttore amministrativo con competenze informatiche	C geometra

Le categorie protette

Le persone con disabilità ed in età lavorativa (che abbiano compiuto i 18 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) e disoccupate possono essere assunte presso i datori di lavoro pubblici purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- invalidi civili (persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o portatrici di handicap intellettuale) con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1 - comma 1 della Legge n. 222/1984. L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) modifica l'art. 1 - comma 1, lettera a) della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo (percettori di assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222);
- invalidi del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%);

- non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi);
- sordi (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra).

Situazione Comune di Orzinuovi (*):

- | | |
|--|---------|
| • N. lavoratori base di computo art. 3: n. 42 (esclusa dirigenza, categorie riservatarie e con riproporzionamento del personale part-time) | |
| • Numero lavoratori (base di computo art. 18) | n. 32 |
| • Quota di riserva disabili | n. 1 |
| • Quota di riserva art. 18 | n. 0 |
| • N. posizioni esonerate | n. 0 |
| • N. disabili in forza (L. 68/99 art. 1) | n. 4 |
| • N. categorie protette in forza (L. 68/99 art. 18) | n. 0 |
| • N. di cui in forza al 17.01.2000 | n. 0 |
| • Quota esuberi articolo 18 | n. 0 |
| • N. scoperture disabili (L. 68/99 art. 1) | n. 0 |
| • N. scoperture categorie protette (L. 68/99 art. 18) | n. 0 |
| • Sospensioni in corso | Nessuna |

(*) i dati attualmente disponibili sono al 31.12.2017

Con riferimento agli obblighi assunzionali di categorie protette, ove sorgesse la necessità di provvedere queste avverranno con preferenza per profili informatici di supporto agli uffici, e preferibilmente per le categorie per le quali è previsto come requisito di accesso il solo titolo della scuola dell'obbligo.

IN RELAZIONE AL PIANO ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2019 RILEVA CHE IL COMUNE DI ORZINUOVI:

- rispetta nel triennio 2019/2021 il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011/2013, anche considerando la spesa di personale aggregata, con riferimento all'Unione BBO, ai sensi dell'art. 1, comma 450, L. 190/14, che ha modificato l'art. 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 come segue: *"31-quinquies. Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono **considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi**, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata"*;

- ha conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016) rispettando il Patto di Stabilità 2017 e prevedendosi altresì il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2018 (art. 76, comma 4, D.L. 112/2008) ed ha inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);

- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità per il triennio 2018/2020 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006) con delibera di Giunta Comunale n. 326 del 28.12.2017;

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto e ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 11.10.2018, **il bilancio consolidato**, esercizio 2017 (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);

- ha approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009)2018/2020, ricordando che per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1,

del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 **sono unificati organicamente nel PEG** (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000), che è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 01 del 08.01.2018.

I Servizi esternalizzati di supporto agli uffici

Settore demografici	Settore tributi	Settore segreteria generale	Settore Risorse umane	Settore c.e.d.	Settore biblioteca	Settore tecnico	Settore commercio
Gestione cimitero	Accertamento tributario Riscossione coattiva Imposta pubblicità pubbliche affissioni	Privacy/ sicurezza banca dati e D.P.O	Buste paga	Servizio ced e gestione sito Digitalizzazione e conservazione documentale	Servizio bibliotecario	Manutenzione e gestione verde pubblico	Gestione fiera

Tali esternalizzazioni non hanno creato alcun risparmio perché non hanno liberato personale dipendente.