

## 12. LA SPESA PER LE RISORSE UMANE

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023

A seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e s.m.i. e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero.

A seguito di quanto indicato al precedente punto si conferma la dotazione organica in vigore.

Preso atto che il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione definisce ai sensi dell'art 6 ter comma 1 del decreto legislativo 165/2001 come inserito dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo 75/2017 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che le novità introdotte dal D.lgs 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzare e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività'.

Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei

vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessita' di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attivita' omogenee o per processi da gestire;

qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalita' emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione;

Piu' precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni e' adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed e' approvato secondo le modalita' previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno puo' essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP e' consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivate

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonche' per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, e' necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralita' del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicita' e qualita' dei servizi ai cittadini, e' di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

I comuni:

a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonché l'innalzamento delle facoltà derivante dall'applicazione dell'articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 75 del 2017. In questo senso, l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n.34 prevede le nuove regole relative alle assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al comma 2 dell'art. 33, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Con apposito decreto del 17 marzo 2020 il Ministero per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'interno sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

I comuni il cui rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia individuato dal decreto adottano un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 dovrà essere applicato al turn over la percentuale del 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/17 è adeguato in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché dalle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

### 1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	CAVALLERMAGGIORE
POPOLAZIONE	5427
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,9%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,9%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti -  
art. 2**

	<b>IMPORTI</b>		<b>DEFINIZIONI</b>
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	899.224,26		definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.329.844,23	3.590.175,62	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.773.830,94		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.666.851,70		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	55.522,00		
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>25,44%</b>	

**3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1  
e 3**

**Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso**

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	899.224,26	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>950.821,82</b>	
INCREMENTO MASSIMO	51.597,56	

**Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:**

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	899.224,26	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	21,00%	
INCREMENTO ANNUO	188.837,09	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	188.837,09	

Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni

consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuate;

Il piano triennale, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 281, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 6/2014.

I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa

potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonche', per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonche' dei relativi stanziamenti di bilancio.

Tenuto conto della capacità assunzionale come sopra esposta;

Considerati i residui disponibili sottondicati:

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2018**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			TOTALE
					Tabellare	Trattamento accessorio	Oneri riflessi	
1	Istruttore direttivo	D	Dimissioni volontarie	11.10.17	€ 23.234,80	€	€ 8.638,70	€ 31.873,50
			Ultimo giorno di servizio	11.10.17	€	€	€	€
					€	€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017 (A)</b>								€ 31.873,50
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (100% di A) (B1)</b>								€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (90% di A) (B2)</b>								€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (75% di A) (B3)</b>								€ 23.905,13
<b>QUOTA UTILIZZATA NEL 2018 (B)</b>								€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2019 (A-B) (C)</b>								€ 23.905,13



**SPESA PER IL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	Trattamento accessorio	Oneri riflessi	TOTALE
1	Necroforo	B	licenziamento	16.04.2018	€ 19.536,91	€	€ 7.263,83	€ 26.800,74
			Ultimo giorno di servizio	16.04.2018	€	€	€	€
					€	€	€	€
					€	€	€	€
					€	€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018 (A)</b>								€ 26.800,74
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019 (100% di A) (B)</b>								€ 26.800,74

ND	Anno	Spesa cessati	Limite spesa per nuove assunzioni	Quota utilizzata	Quota da utilizzare
1	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2015</b>				
2	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2016</b>				
3	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2017</b>	31.873,50	75%	0	23.905,13
4	<b>SPESA PER CESSATI ANNO 2018</b>	26.800,74	100%	0	26.800,74
<b>TOTALE ANNO 2019</b>					50.705,87

Preso atto che la media di spesa di personale 2011/2013 risulta la seguente:

	Media 2011-2013
Totale spese di personale	1.040.2015,27
Componenti escluse	-197.346,11
Componenti assogettate al limite di spesa	842.869,16

Preso atto che il limite di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 smi per il lavoro flessibile ammonta ad euro 8.332,61;

Dato atto che la pianta organica attualmente vigente presso il Comune di Cavallermaggiore è così specificata:

	Numero dipendenti	stipendio base compresa XIII	totale	oneri		
A			0	0	35,18	inail
B	4	19.536,91	78.147,64	27.492,34		
B3	3	20.652,45	61.957,35	21.796,60		
B part time 69,44	1	20.652,45	14.341,06	5.045,19		
B part time 66,66	1	20.652,45	13.766,92	4.843,20		
C	5	22.039,41	110.197,05	38.767,32		
D	7	23.980,10	167.860,70	59.053,39		
Segretario	1	75.596,04	75.596,04	26.594,69		
	22					
Fondo produttività			77.001,23	18.326,29		
Vigilanza			4.443,36	1.563,17		
Indennità IV ria assegno ad personam			2.738,95	963,56		
incentivi censimento ecc			31.000,00	7.378,00		
Retribuzione di posizione			77.750,00	18.504,50		7.500,00
Lavoro straordinario			4.462,28	1.062,02		
Buoni pasto			15.000,00			
corsi di formazione			2.500,00			
Elemento perequativo	compresa in oneri		3.443,03	1.211,26		
Missioni			714,81			
Assegno nucleo familiare			9.429,60			
Espansione da part time a tempo pieno DIPAOLA			6.885,53	2.422,33		
Diritti di rogito			4.200,00	999,60		
			761.435,55	236.023,47		7.500,00
TOTALE SPESE						1.004.959,02

TOTALE SOMME DEDUCIBILI						226861,07
SPESA DI PERSONALE						778.097,95

Nell'anno 2018 si è verificata una cessazione non prevista né programmata per effetto del licenziamento disciplinare comminato ad un dipendente cat. B Operaio Necroforo autista scuolabus;

Nel triennio 2021/2023 si prevedono le seguenti cessazioni:

#### **AUTISTA Operaio - categoria B3 per pensionamento**

Nel corso dell'anno 2020 l'amministrazione ha provveduto alla modifica della macrostruttura dell'ente come segue:

Soppressione dell'Area Amministrativa con la conseguente rimodulazione dei Servizi e delle funzioni facenti capo alla stessa da attribuire, per quanto riguarda il Commercio ed il SUAP all'Area Vigilanza, che assume la denominazione di "Area Vigilanza/Commercio/SUAP", mentre le restanti funzioni verranno attribuite al Responsabile Area Tributi/Economato che assume la denominazione di "Area Tributi/Economato/Segreteria

Le posizioni di lavoro rientranti nella fattispecie di cui all'art. 13, comma 1, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per lo svolgimento di funzioni di direzione delle rispettive unità organizzative sono:

- Posizione Organizzativa Area Finanziaria;
- Posizione Organizzativa Area Tributi/Economato/Segreteria
- Posizione Organizzativa Area Tecnica – LLPP;
- Posizione Organizzativa Area Tecnica - Edilizia privata e Urbanistica;
- Posizione Organizzativa Area Servizi Demografici;
- Posizione Organizzativa Area Vigilanza/Commercio/SUAP.

Dato atto che l'assunzione dell' Esecutore Necroforo non sarà effettuata nel triennio 2021/2023, considerato che la gestione del Cimitero è stata affidata a ditta esterna a decorrere dal 01.09.2020.

Dato atto che la spesa per l'assunzione di un Esecutore categoria B, nel caso di esito negativo della mobilità volontaria tra enti, è la sola che inciderà sul limite assunzionale anzidetto per un importo complessivo di € 37.596,21 (compresi oneri riflessi) più eventuali buoni pasto;

Dato atto che la spesa complessiva di personale, a seguito della copertura del turn over suindicato, rimane contenuta nel limite di cui al decreto 17 marzo 2020;

Si prevede :

Per l'anno 2021 l'effettuazione delle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

n. 1 Esecutore categoria B

Per il biennio 2020/2021 l'assunzione in ruolo di personale non dirigenziale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni vigenti in materia e alla necessità di sostituzione di personale cessato.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale **2021/2023** prevede a partire dall'anno 2021, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, la possibilità della copertura del posto che si renderà vacante nel 2021 mediante assunzione a tempo indeterminato di un dipendente cat. B da effettuarsi secondo le seguenti procedure:

- a) mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001;
- b) assunzione di idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, o, in caso di assenza con concorso pubblico;
- c) concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, e previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

**In via generale, si prevede, che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente al presente documento per cause non previste e non prevedibili, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;**

**Prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali o ad attingere dalle graduatorie in corso, saranno attivate:**

- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2- bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i.

Si potrà procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

<b>Previsioni</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Spese per il personale dipendente	946.914,81	953.414,81	946.914,81	946.914,81
I.R.A.P.	65.005,00	65.005,00	65.005,00	65.005,00
Spese per il personale in comando	0,00	0,00	0,00	0,00
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL	0,00	0,00	0,00	0,00
Buoni pasto	13.600,00	13.600,00	13.600,00	13.600,00
Altre spese per il personale	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE</b>	<b>1.025.519,81</b>	<b>1.032.019,81</b>	<b>1.025.519,81</b>	<b>1.025.519,81</b>

<b>Descrizione deduzione</b>	<b>Previsioni 2020</b>	<b>Previsioni 2021</b>	<b>Previsioni 2022</b>	<b>Previsioni 2023</b>
Deduzioni	226.861,07	226.861,07	226.861,07	226.861,07
<b>TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE</b>	<b>226.861,07</b>	<b>226.861,07</b>	<b>226.861,07</b>	<b>226.861,07</b>

<b>TOTALE NETTO SPESE PERSONALE</b>	<b>798.658,74</b>	<b>805.158,74</b>	<b>798.658,74</b>	<b>798.658,74</b>
-------------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------