

ALLEGATO A – PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/22/23

L' articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

L' attuale articolato quadro normativo, modificato dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", testualmente recita: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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 delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il

personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

In data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Al fine di agevolare la comprensione del complesso quadro normativo che regola l'assunzione di personale e la predisposizione del Piano dei Fabbisogni è opportuno rilevare preliminarmente che nell'articolo 2 del sopra citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

b) entrate correnti: “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”;

E' opportuno analizzare in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono: comma 1 “ In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1; comma 2 “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni) antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”.

E' necessario però rilevare che:

- Resta pienamente in vigore il tetto alla spesa di personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006, che oggi "incrocia" le nuove regole sugli spazi assunzionali. È questa la conferma giunta dalla Corte dei conti per la Lombardia con deliberazione n. 164/2020/PAR.
- Qualora il comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti previsti dai predetti commi 557 quater e 562, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 L. n. 296/2006.
- Nel D.M. 17 marzo 2020 è contenuta la possibilità di superare i limiti alle spese di personale solamente per gli enti virtuosi (bassa percentuale di incidenza nel rapporto di cui sopra) e solo qualora questi enti procedano ad assumere utilizzando la "maggior spesa" concessa dal decreto stesso. Non tutte le assunzioni, quindi, disposte dal decreto sono in deroga al comma 557 o 562, ma solo quelle realizzate con i maggiori spazi in più consentiti dalla norma.

Specificate le modalità di determinazione della spesa di personale complessiva dell'ente è inoltre importante rilevare che il permanere dei limiti di spesa della spesa di personale a tempo determinato/lavoro flessibile condiziona il reclutamento e l'utilizzo di personale a tal fine, in quanto risultano ancora vigenti i limiti di cui all' art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010. In linea con questa situazione oggettiva prevista dalla normativa si richiama quanto previsto dal Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); e Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017, art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114 e correlate deroghe;

Fatte queste debite premesse utili ad inquadrare le problematiche assunzionali ed i limiti di spesa si verificano ed evidenziano le condizioni oggettive del Comune di Susa a tal fine.

Rilevato che con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 8 in data 28/04/2021 risulta approvato il Rendiconto di gestione dell'esercizio 2020 e che pertanto risultano disponibili i nuovi dati che consentono l'aggiornamento dei valori soglia di spesa di personale in funzione delle nuove modalità di calcolo di cui al Decreto 17.3.2020;

E' utile evidenziare che a fronte di una eventuale non corretta collocazione nell' ambito degli "enti virtuosi" la verifica dei limiti sulla spesa di personale deve altresì essere effettuata rispetto alla media di spesa 2011/2013 al netto delle spese escluse secondo la disposizione contenuta nell' articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, che impone alle amministrazioni locali di contenere le spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, cioè il 2011-2013, condizione e verifica non abolita dall' art. 33 del D.L. 34/2019;

Rilevato che i limiti di spesa rappresentati dalla media di spesa del personale 2011/2013 certificati a suo tempo dall'ente ammontano ad €. 1.647.302,75 e che in ogni caso la spesa di personale 2021 al netto delle spese escluse risulta inferiore.

SPESA MEDIA TRIENNIO	
ANNO	Media 2011/2013
Spese (intervento 01)	1.606.950,10
Altre spese (intervento 03)	11.696,30
I.R.A.P. (intervento 07)	105.631,58
Spese (intervento 05)	35.500,00
Totale spese personale	1.759.777,98
Totale spese escluse	112.475,23
Componenti assoggettate al limite di spesa(*)	1.647.302,75
Totale media triennio	1.647.302,75

Si ritiene opportuno evidenziare come il riferimento per la definizione della corretta definizione della spesa di personale secondo il comma 557 sopra richiamato facciano ancora riferimento alle linee guida approvate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 13/2015/INPR relative Rendiconto 2014 degli enti locali, al Punto 6.2 del questionario destinato ai revisori individuando le cosiddette COMPONENTI INCLUSE tra le seguenti:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel; - spese per il personale con contratto di formazione e lavoro.
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;

- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
- spesa per il segretario comunale

Nella Successiva Tabella 6.3 vengono invece enucleate le cosiddette COMPONENTI ESCLUSE di seguito elencate:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Ad oggi il valore degli arretrati contrattuali va limitato all'effetto dell'applicazione CCNL 2018 e di eventuali accantonamenti per CCNL futuri.

Riesaminata pertanto la situazione complessiva si rileva che le componenti escluse riferite alla spesa di personale 2021 sono le seguenti:

Le componenti escluse dalla determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, L. n. 296/2006, sono le seguenti:	
COMPONENTI ESCLUSE	IMPORTO
Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero, etc.	16.500,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	65.525,60
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	43.953,93
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	58.375,33
Diritti di rogito	5.000,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	189.354,86

Alla luce di questa nuova rilevazione della spesa, aggiornata alla situazione di bilancio attuale e programmatica, il limite di spesa di personale ai sensi del comma 557 dell'art. 1 L. n. 296/2006 è il seguente:

SPESA 2021 AGGIORNATA	
ANNO	2021
Spese (intervento 01)	1.442.097,40
Altre spese (intervento 03)	15.700,00
I.R.A.P. (intervento 07)	79.137,11
Spese (intervento 05)	49.800,00
Totale spese personale	1.586.734,51
Totale spese escluse	189.354,86
Componenti assoggettate al limite di spesa(*)	1.397.379,65
Totale media triennio 2011/2013	1.647.302,75
Rispetto limiti - spazi assunzionali	249.923,10

Parallelamente è necessario procedere alla verifica della spesa di personale aggiornando le annualità di riferimento proprio in funzione del rendiconto 2020 sia a livello di entrate correnti, che di spesa di personale e FCDE stanziato assestato

Abitanti Comune di Susa	n. 6414		Prima soglia	Seconda soglia
			26,90%	30,90%
Entrate correnti	Importo	Anno	Dati FCDE	
Ultimo Rendiconto	5.062.095,68 €	2020	FCDE	€ 164.618,00
Penultimo rendiconto	5.029.254,01 €	2019	Media Entrate-FCDE	€ 4.977.844,97
Terzultimo rendiconto	5.336.039,21 €	2018		
Media entrate	5.142.462,97 €		Rapporto Spesa/Entrate	
			27,75	
Spesa del personale		Anno	Collocazione ente	
Ultimo rendiconto 2020	1.381.411,05 €	2020	Seconda fascia	

Il Comune di Susa si colloca, rispetto ad una analisi meramente contabile e seppure di poco, fuori dal pieno rispetto dei parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2020 e le entrate correnti del triennio 2018/2020 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2020 è pari al 27,75%, anziché rispetto al valore soglia del decreto previsto per I fascia di comuni tra i 5.000 e 9.999 abitanti al 26,90%;

Come da normativa e dottrina si rileva che a fronte di una non corretta collocazione nell'ambito degli "enti virtuosi" la verifica dei limiti sulla spesa di personale deve altresì essere effettuata rispetto alla media di spesa 2011/2013 al netto delle spese escluse secondo la disposizione contenuta nell'articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, che impone alle amministrazioni locali di contenere le spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, cioè il 2011-2013, condizione e verifica non abolita dall'art. 33 del D.L. 34/2019;

E' evidente pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra per ora tra gli enti "virtuosi" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare liberamente la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato, in applicazione delle nuove regole ma devono soggiacere a quelle previgenti che consentono la realizzazione del piano assunzionale programmato.

Rilevato che la ricognizione avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2021-2023, evidenzia che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali e che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

Si rileva e conferma inoltre che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa allegata alla deliberazione del PFP quali parti integranti e sostanziali e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Si prende inoltre atto che la revisione dei dati contabili derivanti dai rendiconti degli anni precedenti, dal Conto del personale inviato al SICO e dalle tabelle riepilogative fornite dalla Ditta Alma Spa che gestisce gli stipendi, hanno permesso di ricostruire la spesa relativa all'annualità 2009 effettuata a titolo di personale a tempo determinato, lavoro flessibile, convenzioni e scavalchi utile a fissare il limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. **determinato complessivamente in €. 49.262,08;**

La capacità di spesa sopra richiamata consente ai sensi dell'articolo 14 del Ccnl 22.1.2004 di attivare utilizzo di personale in convenzione/scavalco di cui al comma 1 che dispone: "Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione".

La capacità assunzionale a tempo determinato/flessibile consente altresì di attivare ai sensi dei commi 69 e 70 legge di stabilità 2020.E per il 2021, in vista degli accresciuti oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del bonus di cui all'art.119 del dl 34/2020,assunzioni a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata di un anno,non rinnovabile,personale da impiegare,anche informa associata,ai fini del potenziamento degli uffici preposti a tali adempimenti.(Superbonus edilizio 110%)

Si evidenzia infine come tali assunzioni avvengono in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'art.1 commi 557-557 quater e 562 della legge 296/2006, ma soggiacciono al limite dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.Per tali assunzioni è prevista la possibilità di accedere a risorse statali,da assegnarsi mediante riparto di un fondo istituito nello stato di previsione del MISE,con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021.Il riparto sarà effettuato con DPCM in misura proporzionale alle richieste dei Comuni,da presentare a MISE e per ora si rimane in attesa di indicazioni operative.

Il MISE ha pubblicato sul proprio sito un comunicato in cui invita i Comuni ad attendere istruzioni sulla presentazione delle domande

A sostegno della complessiva potenzialità assunzionale si rileva come nel corso dell'esercizio 2021 siano avvenute ed avverranno di minima le seguenti cessazioni dal servizio che determinano in ogni caso nuova disponibilità di risorse finanziarie per spesa di personale:

- Cessazione cat. A per collocamento a riposo 01/04/2021;
- Cessazione cat. C1 UT per collocamento a riposo 28.02.2021;
- Cessazione cat. C1 – tempo determinato cessato al 28.02.2021
- **Cessazione cat. D1 – Tempo indeterminato – cessazione dal 01.06.2021**
- Convenzione utilizzo di personale in uscita su Comune di Giaveno dal 01.05.2021

Dipendente	Categoria	Cessazione dal	Ufficio appartenenza	Economie a bilancio 2021
GIOIA MARIA ROSARIA	A	01.04.2021	Ufficio Tecnico	21.985,67
FIERRO BARTOLOMEO	C1	28.02.2021	Ufficio Tecnico	26.271,84
PERINO MARIA PIA	C1	28.02.2021	Ufficio ragioneria	23.134,32
PASQUALE LUCIANO	D1	31.05.2021	Ufficio ragioneria	15.285,54
Totale risorse liberate in corso d'esercizio				86.677,37

Risulta inoltre prevista l'attivazione di una convenzione con il comune di Giaveno per la concessione delle prestazioni lavorative della dipendente Anna Schiari per n. 12 ore settimanali con conseguente rimborso in entrata di euro 8.930,39 che verranno ulteriormente ampliate come utilizzo in favore del Comune di Giaveno sino a 18 ore dal mese di ottobre, con possibile mobilità dal 2021 con conseguenti benefici sugli spazi assunzionali.

Viene previsto un incremento dal 33% al 66% dell'Istruttore tecnico in convenzione con il Comune di Rivoli a far data dal 15.10.2021.

Il costo complessivo della spesa di personale aggiuntiva del 2021 pari ad €. 83.665,92 rientra nelle disponibilità liberate dalle cessazioni pari ad €. 86.677,37 ed ovviamente anche in prospettiva pluriennale in proiezione 2022 considerando altresì la possibilità che il personale tecnici previsto per la gestione del "superbonus 110%" dovrebbe beneficiare di apposita linea di finanziamento ministeriale.

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

Il piano assunzionale nel dettaglio è il seguente:

ANNO 2021 - CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO

Cat.	Profilo professionale vacante	TI/TD	FT/PT	Modalità di reclutamento							Tempi attivazione procedura	Risorse necessarie
				Concorso pubblico/S elezione/gr aduatoria	Centro per l'impiego	Mobilità	Legge n.68/1999	Progressione verticale	Stabilizzazione	Art. 1 comma55 7 L.F. 2004 e/o Art. 14 comma2 CCNL22.01 .2004		

Cat. D2	Agente P.L.	TI	FT	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	01/07/2021	21.184,72
Cat. C1	Istruttore Tecnico	TI	FT	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	01/07/2021	15.721,27
Cat. C1	Istruttore Amministrativo	TI	PT(50%)	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	01/07/2021	7.860,64
Cat. C2	Istruttore Amministrativo (già in organico)	TI	PT(INCREMENTO DA 75% A85%)	NO	01/07/2021	3.500,00						
Cat. D1	Istruttore Tecnico (non rilevante costi personale)	TD	PT 50%	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	01/07/2021	8.547,54
B1	Assistente amministrativo (progressione verticale da A1)	TI	FT	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	01/07/2021	Nessuna perche importo assegno ad personam

La nuova ed aggiornata consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio alla data odierna ed in funzione delle programmate assunzioni è pari a **Nr. 35** unità di personale, aggiornato con le modifiche individuate nel piano occupazionale per l'anno 2021;

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
D	Istruttore direttivo Tecnico	2		2
	Istruttore direttivo demografico/amministrativo	2		2
	Istruttore direttivo contabile	1		1
	Istruttore direttivo polizia municipale	3		3
TOTALE D		8		8
C	Agente di polizia municipale	6		6
	Istruttore tecnico	2		2
	Istruttore demografico/amministrativo	6		6
	Istruttore contabile (DI CUI CONVENZIONE CON GIAVENO DIPENDENTE 27,78%)	6		6
	Istruttore amm.vo (PT 50%)	1		1
TOTALE C		21		21
B3	Operaio	4		4
TOTALE B3		4		4
B1	Esecutore	1		1

TOTALE B1		1		1
A1	Operatore Generico	1		1
TOTALE A 1		1		1
TOTALE		35		35