

Piano triennale assunzioni

Indice

1. Situazione	
1.1. Dotazione organica	p. 3
1.2. Personale in servizio	p. 3
2. Normativa	
2.1. Elementi generali	p. 4
2.2. La spesa del personale	p. 5
3. Pensionamenti e assunzioni	
3.1. Pensionamenti del 2017	p. 5
3.2. Assunzioni nel 2017	p. 6
3.3. Pensionamenti nel 2018	p. 6
3.4. Pensionamenti possibili nel 2019 e 2020	p. 6
3.5. Spazi assunzionali	p. 7
4. Conclusioni	
4.1. Assunzioni	p. 8
4.2. Le assunzioni a tempo determinato	p. 9
4.3. Riepilogo	p. 9

1. Situazione

1.1. Dotazione organica

Il piano triennale delle assunzioni è un atto che viene adottato ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

La dotazione organica, approvata con deliberazione della Giunta n. 4 del 16 gennaio 2018 è la seguente:

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA

Servizio	Dirigente	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Primo	1	8	8	18	10	10	8	63
Secondo	1	6	3	10	8	18	1	47
Terzo	1	3	6	13	8	4	2	37
Quarto	1	7	16	11	9	15	0	59
Quinto (Amb.)	1	2	2	2	1	7	0	15
Polizia	1	1	4	26	1	0	1	34
Staff	0	2	4	4	2	3	0	15
TOTALE	6	29	43	84	39	57	12	270

Questo, invece, è il personale in servizio al 25 gennaio 2018:

TOTALE DIPENDENTI AL LAVORO

Servizio	Dir	D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
Primo	1	3	3	13	7	9	2	38
Secondo	0	5	2	7	2	7	1	24
Terzo	1	0	5	6	6	4	0	22
Quarto	1	2	10	7	3	7	0	30
Quinto	0	2	1	0	0	1	0	4
Polizia M.	0	0	1	18	0	0	1	20
Staff	0	0	3	2	0	1	0	6
TOTALE	3	12	25	53	18	29	4	144

Il totale è comprensivo di due assunzioni a tempo determinato ex art. 90 TUEL per l'Ufficio di Staff.

1.2. Altro personale in servizio

Anche altri lavoratori prestano la loro opera a favore dell'Amministrazione Comunale, non con un contratto di lavoro subordinato, ma in virtù di diverse norme. Si tratta dei lavoratori socialmente utili e di alcuni lavoratori ex dipendenti

di società di formazione, in comando dalla Regione. Si tratta di cinque lavoratori socialmente utili e di sei lavoratori in comando dalla Regione, per un totale di undici unità. Si rammenta che l'Amministrazione a dicembre 2017 ha stabilizzato ben dieci lavoratori socialmente utili, sugli undici stabilizzati nell'intera regione sarda. Il loro numero, ovviamente, è conteggiato nel personale in servizio.

2. Normativa

2.1. Elementi generali

Il piano triennale delle assunzioni è il patto di programmazione imposto dall'art. 35, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Gli Enti locali soggetti al patto di stabilità incontrano due limiti alle assunzioni.

Il primo fu imposto dall'art. 76, comma 7 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, come convertito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 e integrato dall'art. 14, comma 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122. Stabiliva che le assunzioni fossero limitate al 20% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente. Tale limite fu elevato dal decreto legge 6 luglio 2012 n. 95, come convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, innalzandolo al 40% (art. 16, comma 8).

Tale limite venne elevato al 100% dall'art. 3, comma 5 quater del decreto legge n. 90/2014. La legge 28 dicembre 2015 n. 208, all'articolo 1, comma 228, ha nuovamente modificato tale limitazione, abbassando la quota del turn-over al 25% per gli anni 2016, 2017 e 2018. Tale percentuale è stata ulteriormente modificata (ma in positivo) dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232, all'articolo 1 comma 479 lettera d) e successivamente dall'articolo 22 della legge 24 aprile 2017 n. 50. Attualmente, per la situazione del nostro Ente, è pari al 90% delle cessazioni e nel 2019 sarà del 100% delle cessazioni avvenute l'anno precedente.

Fa eccezione la copertura del turn over della polizia locale, per la quale la normativa prevede il 100% di copertura per il 2017 e per gli anni seguenti. Poiché nel 2017 non è stato collocato a riposo alcun appartenente alla Polizia locale e tale evenienza è prevista solo nel 2018, la possibilità avrà ripercussioni solo per il 2019.

Il secondo limite è quello posto dall'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria 2007), che impone la costante riduzione della spesa di personale, con le modalità precisate al successivo paragrafo 2.2. Superando una precedente interpretazione ad opera della Corte dei Conti (secondo la quale il confronto andava fatto con l'anno precedente) l'art. 3, comma 5 bis, del decreto legge n. 90/2014, il riferimento sia al valore medio del triennio precedente entrata in vigore della presente disposizione.

2.2. La spesa del personale

Nel paragrafo precedente, in sostanza, si è dato conto dell'evoluzione normativa che ha portato alla situazione attuale.

La spesa di personale del nostro Comune è particolarmente ridotta.

Secondo gli ultimi dati disponibili (Rapporto IFEL 2016) in Italia mediamente lavorano nei Comuni 6,77 dipendenti ogni mille abitanti (elaborazione IFEL sui dati del Ministero dell'Economia e dello Stat). IFEL registra una leggera flessione

rispetto al dato precedente (che era pari al 6,89). Il nostro Comune, invece, conta 5,05 dipendenti per mille abitanti. Se il nostro Comune fosse allineato al dato medio nazionale, disporrebbe di un organico di 196 dipendenti (calcolo fatto sui dati ufficiali dell'ultimo censimento, che indicano una popolazione di 28.882 abitanti). In pratica - rispetto ad un Comune medio italiano - avremmo almeno cinquantadue dipendenti in più.

Il decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (approvato previa intesa in sede di Conferenza Stato-Autonomie locali), stabilisce il rapporto tra popolazione residente e numero di dipendenti. Rapporto valido per gli enti strutturalmente deficitari, ma importante perché costituisce la soglia per la determinazione di differenti capacità assunzionali. In sostanza i Comuni al di sotto di tale soglia sono considerati %virtuosi+. Per la fascia demografica alla quale appartiene il nostro Comune il rapporto è di un dipendente ogni 146 abitanti. Il numero di abitanti da utilizzare è quello risultante al 31 dicembre del penultimo anno precedente l'approvazione del decreto. Quindi al 31 dicembre 2015, quando la popolazione era di 28.886 abitanti. Il dato risultante è quindi di 197,8493. Tradotto, significa che il nostro Comune sarebbe %virtuoso+ anche se avesse 197 dipendenti, e quindi se avesse cinquantatré dipendenti in più rispetto alla situazione attuale.

Conclusivamente si potrebbe dedurre che il nostro Ente dovrebbe avere una cinquantina di dipendenti in più e ha una effettiva %carenza di organico+ di circa un quarto del personale.

3. Pensionamenti e assunzioni

3.1. Pensionamenti del 2017

In base a quanto esposto al precedente punto 2.1, occorre preliminarmente verificare il numero delle cessazioni dal servizio avvenute nel 2017, calcolandone la spesa teorica.

Ai fini sopraindicati non si calcolano le mobilità che, sia in uscita che in entrata, sono neutre.

Nella tabella che segue sono indicate le cessazioni dal servizio che si sono verificate nel 2017, suddivise per categoria e Servizio.

Servizio	Cessazioni del 2017							Totale
	A	B1	B3	C	D1	D3	Dir.	
Primo		1						1
Secondo		3	2				1	6
Terzo								0
Quarto			1					1
Quinto		1						1
Pol. Mun.								0
Staff								0
Totale	0	5	3	0	0	0	1	9

Per completezza occorre però considerare che abbiamo registrato due cessazioni per mobilità. Esattamente di un dipendente di categoria C e un dipendente di categoria B3. Tali cessazioni possono essere coperte con mobilità in entrata.

3.2. Assunzioni nel 2017

Nel 2017 sono stati assunti i dieci ex lavoratori socialmente utili, come già scritto.

Questo il quadro:

Assunzioni del 2017								
Servizio	A	B1	B3	C	D1	D3	Dir.	Totale
Primo								0
Secondo		7						7
Terzo		2						2
Quarto		1						1
Quinto								0
Pol. Mun.								0
Staff								0
Totale	0	10	0	0	0	0	0	10

Superfluo precisare che si tratta di lavoratori già operanti per il Comune, anche se sotto diversa forma.

A tali assunzioni è di rilievo aggiungere quella di un dirigente. Assunto con procedura di mobilità.

3.3. Pensionamenti nel 2018

Al momento della redazione di questo documento (gennaio 2018) si prevede che quest'anno vengano collocati in pensione quattro dipendenti.

Questo è il quadro:

Pensionamenti previsti 2018								
Servizio	A	B1	B3	C	D1	D3	Dir.	Totale
Primo		2						2
Secondo								0
Terzo								0
Quarto		1						1
Quinto								0
Pol. Mun.								0
Staff					1			1
Totale	0	3	0	1	0	0	0	4

3.4. Pensionamenti possibili nel 2019 e 2020

I dati indicati in questo paragrafo ovviamente costituiscono mere previsioni, basate sostanzialmente sull'età del dipendente. La realizzazione o meno di questa ipotesi dipende da una serie di variabili, fra le quali assume particolare rilievo la normativa in materia di pensionamento.

Questo è il quadro stimato a gennaio 2018:

Totale cessazioni ipotizzate periodo 2019 - 2020									
Servizio	A	B1	B3	C	D1	D3	Dir.	Totale	%
Primo		1	1	4				6	50,0
Secondo			1		1			2	16,7
Terzo				1	1			2	16,7
Quarto								0	0,0
Quinto								0	0,0
Pol. Mun.	1			1				2	16,7
Staff								0	0,0
Totale	1	1	2	6	2	0	0	12	100,0

3.5. Spazi assunzionali

In virtù di quanto esposto al capitolo 2 e ai paragrafi precedenti (3.1, 3.3 e 3.4), si delinea il quadro che segue, tenendo presente che . a scopo prudenziale . si segue la linea interpretativa secondo la quale il turn over della dirigenza è calcolato separatamente.

Totale cessazioni 2017		208.151,16
Possibilità assunzionali 2018	90%	187.336,04
Resto spazio anni precedenti		11.339,22
Totale poss. assunz. 2018		198.675,26

La previsione di utilizzo è le seguente:

Assunzioni	Spazio
Quattro cat. C	114.813,28
Due cat. D	62.460,16
Resto al 2019	21.401,82

Nel 2019 si prevede il seguente scenario:

Totale cessazioni previste nel 2018		105.033,67
Possibilità assunzionali 2019	100%	105.033,67
Resto		21.401,82
Totale poss. Assunz. 2019		126.435,49

Queste possibilità, potrebbero essere sfruttate in questo modo:

Assunzioni 2019	
Tre cat. C	86.109,96
Un cat. D	31.230,08
Resto al 2020	9.095,45

Per l'anno successivo si ipotizza la situazione che segue, rammentando che allo stato si tratta di mere previsioni, che andranno aggiornate con i successivi piani, quando la situazione complessiva sarà determinabile con maggior certezza:

Cessazioni 2019		110.982,49
Possibilità assunzionali 2020	100%	110.982,49
Resto		9.095,45
Totale poss. Assunz. 2020		120.077,94

Per dove di completezza si potrebbe ipotizzare il seguente utilizzo, ferme restando tutte le riserve già espresse:

Assunzioni 2020	
Tre cat. C	86.109,96
Un cat. D	31.230,08
Resto al 2021	2.737,90

4. Conclusioni

4.1. Assunzioni

Il Piano Triennale delle Assunzioni tiene conto della situazione complessiva e delle limitazioni imposte dalla normativa vigente.

Per questo appare assolutamente indispensabile utilizzare tutte le possibilità assunzionali e utilizzare l'istituto della mobilità, innanzitutto per coprire le cessazioni avvenute per tali motivi.

Ciò premesso, si delineano il seguente quadro:

Anno 2018:

Otto dipendenti; sei di categoria C, quattro con concorso dall'esterno e due per mobilità. Di questi otto, due sono agenti di Polizia Locale. Inoltre saranno assunti

due dipendenti di categoria D. Infine è previsto assuma servizio nei primi mesi dell'anno, un dirigente, la cui chiamata è già avvenuta a conclusione di un iter iniziato lo scorso agosto.

In ogni caso tutte le assunzioni sono subordinate all'esame della normativa vigente in quel momento, alle disponibilità finanziarie, alle scelte politiche. Le chiamate dalle graduatorie, invece, sono ovviamente subordinate alla vigenza delle stesse.

Anno 2019: Tre lavoratori di categoria C e uno di categoria D. I profili saranno definiti nei successivi Piani.

Anno 2020: Tre lavoratori di categoria C e uno di categoria D. I profili saranno definiti nei piani dei prossimi anni.

Ogni anno saranno assunti tramite procedura di mobilità quanti cessassero dal servizio con analoga procedura.

4.2. Le assunzioni a tempo determinato

L'Amministrazione utilizza in modo estremamente ridotto le possibilità di assunzione a tempo determinato. Queste sono disciplinate dall'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e, da ultimo, dall'art. 9, comma 28 del decreto legge n. 31 maggio 2010 n. 78, come convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122. Tale norma stabilisce che possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Ma la norma è stata oggetto di una importante modifica con l'art. 11 comma 4 bis del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, come convertito dalla legge 114/2014. Il limite è pari al 100% della spesa del 2009.

L'Amministrazione conta di utilizzare la possibilità di assunzioni a tempo determinato sostanzialmente solo per sostituzioni di personale infungibile (ad esempio gli autisti scuolabus), assunzione di personale stagionale nei periodi di maggior attività (ad esempio i vigili urbani durante il periodo estivo), assunzione di personale addetto a progetti speciali che beneficiano di finanziamenti specifici (ad esempio il progetto PLUS e progetto SIA che utilizza fondi europei).

L'Amministrazione inoltre si riserva prorogare e comunque utilizzare le possibilità offerte dall'articolo 90 del decreto legislativo 267/2000.

4.3. Riepilogo

In base a quanto descritto nei paragrafi precedenti abbiamo il seguente quadro complessivo delle assunzioni per concorso, alle quali si aggiungono le assunzioni con mobilità:

Assunzioni a tempo indeterminato da concorso								
Periodo	Dir.	D3	D	C	B3	B	A	Totale
Anno 2018			2	4				6
Anno 2019			1	3				4
Anno 2020			1	3				4
Totale		0	4	10	0	0	0	14