

COMUNE DI PESCIA

PIANO TIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ASSUNZIONI 2020 – AGGIORNAMENTO - RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA.**Premesso che:**

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6 ter del D.Lgs 165/2001, prevede che ciascuna amministrazione pubblica comunichi informazioni relative alla programmazione dei fabbisogni di personale e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento per la funzione pubblica, per consentire il monitoraggio delle politiche

assunzionali messe in atto dalle stesse amministrazioni, e fornire informazioni utili al successivo adeguamento delle Linee di indirizzo;

- con Decreto 8/5/2020 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le Linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter del D. Lgs 165/2001 che sono state pubblicate in G.U. del 27/07/2020;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti ed adempimenti e disposti di legge, relativi a:

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
2. Contenimento della spesa di personale;
3. Dotazione organica;
4. Procedure di stabilizzazione;
5. Progressioni verticali di carriera;
6. Lavoro flessibile;
7. Programmazione di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale;
8. Cessazioni di personale;
9. Verifica del rapporto spesa di personale / entrate nel 2020;

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Pescia

1.1. La normativa in vigore

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e s.m.i., ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: *“2. 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, 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 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 predetto valore soglia. 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, finalizzato a individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano sotto detta soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, occorre dare atto che il Comune di Pescia, con la modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 124/2020, ha già applicato la nuova normativa;

1.2. Verifica situazione del Comune di Pescia

1.2.1. Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti : il calcolo

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli 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 TUEL, 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'annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzione del personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo	2017	2018	2019
Dati da consuntivi approvati	18.749.604,91 (a)	17.701.471,17 (b)	18.431.255,14 (c)
FCDE B.P. 2019	1.744.869,64 (d)	1.744.869,64 (d)	1.744.869,64 (d)
Media entrate al netto del FCDE	16.549.240,8 (a-d) + (b-d) + (c-d) / 3		

Le spese di personale, così come risultanti dal rendiconto di gestione per l'anno 2019, ammontano ad € **3.628.442,80**.

Verificato che, per quanto riguarda il Comune di Pescia, come illustrato nell'allegato B1), il rapporto calcolato rispetto al rendiconto 2019 è il seguente:

Spese di personale 2019: €**3.628.442,80**.

Media entrate al netto FCDE: €**16.549.240,8**

Rapporto: **21,96%**

1.2.2. La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa del personale per il Comune di Pescia: l'indice di virtuosità.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Il Comune di Pescia si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) avendo 19.531 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, individuano i seguenti valori nelle Tabelle 1 e 3 per i comuni inclusi nella fascia demografica f):

- Tabella 1: valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti = 27,00%;

- Tabella 3: valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale = 31,00%.

Il Comune di Pescia, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari a **21,96%**, sulla base della normativa vigente, si colloca nella fascia degli enti virtuosi e, pertanto, si colloca al di sotto del valore soglia e può procedere all'assunzione di personale incrementando la spesa nel rispetto delle percentuali massime previste dalla Tabella 2 dell'art. 5 del DM del 9,00% (rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018) per l'anno 2020 e, quindi, di **€ 315.887,94**.

Per questi motivi, la spesa massima di personale per l'anno in corso potrà essere non superiore a **€ 3.944.330,74** (spesa di personale del 2018 + incremento del 9%).

2. Il contenimento della spesa di personale

2.1 Normativa

Ai sensi dell'art. 1, comma 557, 557 bis, 557 quater, della L. 296/2006, il Comune di Pescia rientra tra gli enti che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, assicura la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale. In particolare, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 il Comune di Pescia deve assicurare, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

2.2. Situazione del Comune di Pescia: il valore medio 2011/2013

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, è pari a **€ 3.779.009,18**, come risulta dal seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO

€ 3.860.904,96	€ 3.738.450,68	€ 3.737.671,90	€ 3.779.009,18
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Dato atto che in sede di approvazione del bilancio di previsione 2020/2022 si è tenuto conto del suddetto limite, che risulta essere rispettato in ciascuna annualità come di seguito evidenziato:

ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
€ 3.500.606,34	€ 3.489.266,72	€ 3.489.266,72

La spesa di personale rispetto al triennio 2011/2013 risulta pari a circa il 9% e la tendenza risulta essere la stessa anche per l'anno in corso tenuto conto delle numerose cessazioni di personale non prevedibili.

3. Dotazione organica

3.1. Normativa

Preso atto che l'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017 dispone:

4. Procedure di stabilizzazione

Nell'anno in corso il Comune di Pescia non ha intrapreso procedure di stabilizzazione del personale precario e non ha previsto di ricorrere a questa possibilità nemmeno nella parte residua dell'anno 2020 e nel 2021.

5. Progressioni verticali

L'art. 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017 prevede *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”*.

Tenuto conto di ciò, si conferma la volontà dell'Ente di procedere all'assunzione di un istruttore amministrativo, cat. C, mediante progressione verticale del personale interno appartenente al profilo di collaboratore amministrativo B3 in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente.

6. Lavoro flessibile

6.1. La normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2 del D.Lgs 165/2001, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Richiamato l'art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Atteso poi che, quanto riguarda il lavoro flessibile, l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 dispone *"(4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." e' inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".*

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, che chiarisce *" Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4 bis, del d.l. 90/2014, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28"*.

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014, e confermato che il Comune di Pescia ha rispettato in passato e continua a rispettare nell'anno corrente il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

6.2. Calcolo dei limiti di spesa per il personale a tempo determinato.

Nell'anno 2009, senza imputare nel calcolo le spese sostenute per l'assunzione dell'allora direttore generale e dell'allora dirigente ex art. 110 TUEL, il Comune di Pescia ha sostenuto una spesa di € **160.284,92** che rappresenta il limite di spesa di cui alla normativa sopra richiamata.

Nell'anno in corso il Comune di Pescia ha in servizio, a tempo determinato:

- l'addetto stampa del Sindaco e il Capo di Gabinetto del Sindaco, per un costo totale di € 71.506,67;
- una categoria B3 (fino al 31/08/2020) per un costo totale di € 14.855,58;
- una categoria C1 assunta per 10 mesi a 18 ore settimanali, per un costo totale di € 13.216,50.

La spesa totale sostenuta e preventiva per il 2020 per il personale a tempo determinato ammonta ad € **99.578,75**

Ciò premesse il Comune di Pescia, nell'anno 2020, ha ancora a disposizione € **60.706,17** per assunzioni a tempo determinato.

Si fa inoltre presente che state assunte in data 1/09/2020 e 2/09/2020 due agenti di Polizia Municipale, cat. C, la cui spesa ammonta ad € 25.750,00 ma che, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 non rientra nei limiti di spesa previsti dalla medesima norma.

6.3. Previsione di assunzione lavoro flessibile

Il Comune di Pescia, al fine di garantire la piena funzionalità della struttura amministrativa, tenuto conto dei numerosi ed improvvisi pensionamenti dovuti in particolare alla c.d. "Quota 100", intende assumere n. 3 collaboratori amministrativi, cat. B3, a tempo determinato per n. 5 mesi al fine di supportare i Servizi Demografici, l'Ufficio Personale e garantire la prosecuzione del servizio di notificazione.

Tenuto conto delle tre nuove assunzioni programmate, la somma residua a disposizione dell'Ente risulterà pari ad € **30.995,01**, come evidenziato dall'allegato B5);

In ogni caso è volontà del Comune di Pescia, sempre nel rispetto del limite di spesa massimo sopra riportato, autorizzare per il triennio 2020/2022 eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

7. Programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2020/2022, alla luce delle modifiche apportate con il seguente aggiornamento, risulta quella di cui all'allegato A) e B2), che di seguito si riporta in sintesi:

RESIDUO PROGRAMMAZIONE 2019

Rispetto alla programmazione approvata nel 2019 per lo stesso anno, sono stati assunti i due istruttori direttivi amministrativi, cat. D, mentre rimane ancora da assumere un agente di Polizia Municipale, cat. C. Per quanto riguarda quest'ultimo, la procedura si concluderà entro l'anno. I ritardi sono dovuti principalmente all'emergenza Covid-19 che ha rallentato tutte le procedure concorsuali.

PROGRAMMAZIONE 2020/2021/2022 – previsione originaria

Con deliberazione di Giunta comunale n. 276/2019 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022, successivamente modificato con le deliberazioni n. 52/2020 e n. 124/2020.

Tale programmazione si sostanziava nelle seguenti assunzioni di personale:

Anno 2020

1 Istruttore direttivo amministrativo, cat. D1	Procedura conclusa con assunzione
2 Istruttori direttivi amministrativi, cat. D1	Scorrimento propria graduatoria – procedura avviata
2 Operai cat. B1, di cui uno appartenente alle categorie protette	1 unità assunta; Procedura in corso per l'assunzione di un'altra unità
1 Istruttore direttivo tecnico D1	Procedura in corso svolta dalla Provincia di Pistoia
1 Agente di Polizia Municipale, cat. C1	Procedura in corso
1 Dirigente ex art. 110 TUEL	Procedura conclusa con assunzione
1 Istruttore amministrativo, cat. C1	Mediante selezione per progressione verticale – procedura da avviare
1 Collaboratore professionale, cat. B3	Passaggio da part-time a tempo pieno

Anno 2021

1 Istruttore amministrativi, cat. C1	
1 Esperto informatico, cat. D1	
1 Collaboratore professionale, cat. B3 (part-time 50%)	

Anno 2022

2 Istruttori amministrativi, cat. C1	
--------------------------------------	--

PROGRAMMAZIONE 2020/2021/2022 – aggiornamento

Tuttavia, tenuto conto delle richieste provenienti dai Dirigenti dei Servizi e dalla Giunta e del fatto che nel corso dell'anno 2020 e 2021 si verificheranno ulteriori cessazioni di personale

rispetto a quelle previste ad inizio anno, occorre procedere ad un ulteriore aggiornamento del piano assunzioni 2020/2022 al fine di garantire la piena funzionalità e operatività dell'Ente.

CAT.	PROFILO	2020	2021	2022	TOT
B1	Operaio (L.68/1999)	1			1
B3	Collaboratore professionale		3		3
C	Istruttore amministrativo	3	1	2	6
C	Istruttore tecnico informatico		1		1
C	Agente di Polizia Municipale	2			2
D1	Istruttore direttivo amministrativo	2			2
D1	Istruttore direttivo tecnico	1			1
D1	Ufficiale di Polizia Municipale		1		1
Totale assunzioni 2020		9			
Totale assunzioni triennio 2020-2021-2022				17	

Si fa presente che la programmazione attuale per gli anni 2021 e 2022 è stata elaborata esclusivamente in via programmatica, considerato anche il fatto che con l'attuale quadro normativo dovrà essere verificato di anno in anno il persistere delle condizioni per effettuare nuove assunzioni. D'altra parte, anche l'individuazione delle figure professionali da sostituire continua ad essere particolarmente difficile, in una fase in cui i dipendenti possono decidere autonomamente di presentare domanda di dimissioni per accedere alla pensione con la cosiddetta "Quota 100". L'elevato numero di cessazioni impreviste, tenuto conto della dotazione organica dell'ente, determina di fatto la necessità di continui aggiustamenti della programmazione dei fabbisogni.

PROGRAMMAZIONE 2020/2021/2022 – modalità di assunzione

Rispetto alla programmazione effettuata, si fa presente che l'Ente dispone esclusivamente di una graduatoria per istruttori direttivi amministrativi, cat. D., e per collaboratori professionali, cat. B3, dalle quale si attingerà per le nuove assunzioni.

Per quanto riguarda l'assunzione di due istruttori amministrativi, anche se il ricorso alla mobilità volontaria non è più previsto come obbligo dalla normativa, l'Ente intende avvalersene per l'anno 2020 e, qualora la procedura dia esito negativo, procederà con la pubblicazione di un bando di concorso pubblico. In ogni caso, per l'anno 2021, è previsto lo svolgimento di una procedura concorsuale.

L'assunzione di un istruttore direttivo tecnico, cat. D., avverrà attingendo dalla graduatoria che sarà approvata dalla Provincia di Pistoia a seguito di conclusione dell'iter concorsuale. Qualora non fosse possibile attingere alla graduatoria approvata dalla Provincia di Pistoia, l'Ente bandirà

un proprio concorso pubblico.

L'assunzione di un istruttore tecnico informatico avverrà mediante bando di concorso dell'Ente.

8. Cessazioni di personale

Nel 2020 e nel 2021 sono previste le seguenti cessazioni di personale (in parte già realizzate) che comportano complessivamente un risparmio stimato di spesa sul 2020 di euro 82.291,63 e sul 2021 di euro 304.249,66.

Unità	Cat.	Profilo	Cessazione
1	B3	Collaboratore professionale	30/04/2020
1	D1	Ufficiale di Polizia Municipale	31/05/2020
1	C1	Agente di Polizia Municipale	30/06/2020
1	D1	Istruttore direttivo amministrativo	02/09/2020
1	C1	Istruttore amministrativo	20/10/2020
1		Dirigente	28/11/2020
1	D1	Istruttore direttivo amministrativo	30/11/2020
1	D1	Esperto informatico	28/12/2020

Anno 2021

Unità	Cat.	Profilo	Cessazione
1	B3	Collaboratore professionale	16/01/2021
1	D1	Istruttore direttivo tecnico	28/02/2021
1	B3	Esecutore capo	marzo 2021

Pescia, 9 settembre 2020

La Dirigente del Servizio 1
"Affari generali e gestione delle risorse"

Dott.ssa Barbara Menini