

Oggetto: **RIDETERMINAZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE -
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
2006-2008. PIANO ASSUNZIONI 2006 - LEGGE 266 DEL 23.12.2005
(FINANZIARIA 2006) - D.P.C.M. 15.2.2006**

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la relazione del Settore Programmazione e Gestione del Personale, allegata alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante, con cui si propone la rideterminazione delle dotazioni organiche, la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2006 – 2008 e il piano assunzioni relativo all'anno 2006;
- Visto il D. Lgs. n.165/2001
- Vista la Legge n.449/97
- Vista la Legge n.311/2004
- Vista la Legge n.266/2005
- Visto il D.P.C.M. del 15.2.2006
- Visti i pareri espressi ai sensi dell'art.49, 1° comma, del D. Lgs. 267/2000, come da foglio allegato
- Richiamato l'art.134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000
- Con voti unanimi espressi nelle forme di legge, anche per quanto riguarda l'immediata eseguibilità dell'atto

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegata relazione avente ad oggetto la rideterminazione delle dotazioni organiche, la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2006 – 2008 e il piano assunzioni relativo all'anno 2006;
- 2) di approvare la rideterminazione degli organici illustrata nella Tabella C;
- 3) di approvare il fabbisogno triennale 2006-2008 illustrato nella Tabella E;
- 4) di approvare per l'anno 2006 il piano di assunzioni e di progressioni verticali;
- 5) di dare atto che l'insorgenza di eventi non programmabili, e quindi estranei alla pianificazione in oggetto, che possano in qualsiasi momento influire, modificandolo, sull'assetto organizzativo delineato, darà luogo ad ulteriori verifiche organizzative;
- 6) di dare atto che il Piano di assunzioni relativo all'anno 2006 è congruente con le risorse finanziarie riservate alla voce "Personale" nella spesa corrente, come definite dal Bilancio di previsione dell'esercizio 2006 e previste in € 25.600.000,00 circa;

7) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

RELAZIONE

Con deliberazione n. 365 del 23.11.2004 la Giunta Comunale approvava la programmazione triennale di fabbisogno di personale 2004-2006 e il piano di assunzioni 2004, secondo la normativa, tuttora vigente, di cui all'art. 39 comma 1 della legge 27.12.1997 n. 449.

La legge 311 del 30.12.2004 (legge finanziaria 2005) disponeva il divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato fino all'emanazione di un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che doveva fissare i limiti e i criteri per le assunzioni per il triennio 2005-2007, precisando che le disposizioni previste per le Amministrazioni statali che dovevano apportare "una riduzione non inferiore al 5% della spesa complessiva relativa al numero dei posti in organico" costituivano principi e norme di indirizzo anche per gli Enti locali.

La suddetta legge ammetteva, comunque, le assunzioni tramite le procedure di mobilità, anche intercompartimentale, tra pubbliche amministrazioni (art. 1 comma 47 L. Finanziaria 2005) e le assunzioni di personale a tempo determinato, i rapporti di collaborazione continuata e continuativa (art. 1 comma 116 legge finanziaria 2005 e deliberazione della Corte dei Conti n. 6/2005), nonché le assunzioni relative alle categorie protette (art.1 comma 95 legge finanziaria 2005); ovviamente con l'unico limite del costo del lavoro dato dal bilancio di previsione 2005.

In data 15.2.2006 con D.P.C.M. sono stati fissati i criteri e i limiti per le assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2005-2006-2007 per gli Enti locali.

Tale DPCM dispone che le Amministrazioni procedano alla rideterminazione degli organici "al fine di ridurre il divario esistente tra la dotazione organica e il personale in servizio".

Inoltre, dispone che i Comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti possano assumere personale a tempo indeterminato nel limite del 25% delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso del triennio 2004-2005-2006 considerandone il costo.

La situazione degli organici al 20.6.2006, raffrontata con il fabbisogno definito con la deliberazione di G.C. n. 365/2004 era la seguente:

TABELLA A)

Cat	Fabbisogno definito dalla delib. di G.C. 365/2004 (dotazione)	Dotazione al 20.6.2006 (personale presente)	Scostamento
Dir	15	13 + 2 (*)	0
D	194	161	- 33
C	362	332	- 30
B	194	167	- 27
A	12	23	+11
TOT	777	696+2 (*)	- 79

(*) I posti vacanti sono oggi coperti da n. 1 facente-funzioni e da n. 1 incarico a tempo determinato legato al mandato amministrativo del Sindaco -

Nel corso del 2005 si sono verificati i seguenti movimenti:

CESSATI	ASSUNTI PER MOBILITA'
----------------	------------------------------

Settore	Cat	Prof.	Q.tà	Settore	Cat	Prof.	Q.tà
Educazione	C B B A	Educatore Operatori serv.aus. Cuoco Addetti serv.ausil.	2 2 1 2	Segreteria generale	C	Esperto amm.vo	1
C.E.D.	D	Specialista giuridico amm.vo	1	Osservato rio casa	B	Operatore amm.vo	1
Attività culturali	B	Operatore serv.aus	1	Attività culturali	D	Specialista giuridico amm.vo	1
Attività finanz. contabili/Econ o-mato	C	Esperto sistemi informatici Operaio specializ.	1 1	DTU Tutela ambiental e	C	Esperto amm.vo	1
Polizia locale	D D C	Ufficiale Sottufficiale Agente	1 1 4	Servizi alla persona e promozion e sociale	C	Educatore	1
Tributi	C	Specialista finanz. Esperto amministr.	1 5	Attività culturali	C	Assistente bibliotecario	1
Accoglienza e logistica	B	Operatore serv.aus	1	Infrastrutt. a rete	D	Architetto	1
Staff del Sindaco	C	Esperto amm.vo	1	Polizia locale	C	Agente	1
Affari istituzionali	D	Soecialista giuridico amm.vo	2	Affari istituzional i	C	Esperto amministrativo	1
Servizi alla persona e promoz. Sociale	D C B	Special.giur.am m. Esperto amm.vo Educatore Operatore serv.aus	1 2 1 1	Educazion e	C	Educatore	1
OO.PP.	D C B	Special.giur.am m. Esperto amm.vo Operaio specializzato	1 1 1	DTU Tutela ambiental e	D	Specialista finanziario	1
Infrastrutture a rete	C B	Geometra Operaio Specializzato	1 3	DTU Tutela ambiental e	D	Architetto	1
Urbanistica	C	Esperto amm.vo	1				

DTU Tutela ambientale	D	Specialista attività tecniche	1				
		TOTALE	41			TOTALE	12

Alle assunzioni per mobilità si devono aggiungere:

n. 1 assunzione ai sensi della legge 68/99 (categorie protette),

oltre alle seguenti assunzioni a tempo determinato:

TABELLA B)

Settore	Q.tà	Categoria	Profilo	Motivazione
Educazione	38	C	Educatore	- supporto H - completamento organico - sostituzioni maternità
Servizi alla persona e promozioni sociali	1	C	Educatore	Affiancamento/sostituzione n. 2 educatrici in gravidanza
Direzione DTU - tutela ambientale	3	D	Ingegnere ambientale	Sostituzione maternità e rafforzamento DTU
Staff del Sindaco	1	B	Operatore amm.vo	Legato al mandato amministrativo del Sindaco
Sistemi Informativi	1	B	Operatore amm.vo	Sostituzione di 1 dipendente in aspettativa, successivamente dimissionario
Tributi	2	B	Operatore amm.vo	In sostituzione di personale cessato a vario titolo o in aspettativa
Servizi alla persona e promozione sociali	2	D	Assistente sociale	In sostituzione di personale cessato a vario titolo
Vari Settori	8	C	Esperto amministrativo	Contratti di Formazione Lavoro
TOTALE	56			

CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Agenti di Polizia Locale

Nell'anno 2004 sono state adottate, all'interno dell'Ente, le procedure per l'assunzione con contratto formazione e lavoro di Agenti di Polizia Locale. Tale scelta è stata determinata

dall'elevato turn-over di personale della Polizia Locale e dal fatto che la legge Finanziaria 2004 faceva divieto agli Enti locali di assumere personale a tempo indeterminato fino all'emanazione di un D.P.C.M. che prevedesse i criteri e i limiti per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2004, D.P.C.M. che è stato emanato il 14 ottobre del 2004. Quindi il 3 maggio 2004 sono stati assunti con Contratto di Formazione e Lavoro, della durata di 12 mesi, n. 12 Agenti di Polizia Locale. Dal 3 maggio 2005 e fino al 31 dicembre 2005 sono stati prorogati i contratti di Formazione e lavoro con n. 11 Agenti di Polizia Locale (n. 1 Agente ha rassegnato le dimissioni nel corso dei 12 mesi). Tale proroga si è resa necessaria in quanto la legge 311/2004 (Finanziaria 2005) all'art. 1 comma 121 disponeva che: "le procedure di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di Formazione lavoro...possono essere effettuate unicamente nel rispetto delle limitazioni e delle modalità previste dalla normativa vigente per l'assunzione di personale a tempo indeterminato. I rapporti in essere con il personale e la predetta conversione, sono comunque prorogati al 31.12.2005". Inoltre dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2006 è stata disposta l'ulteriore proroga del rapporto di lavoro con n. 9 agenti di Polizia Locale (n. 2 Agenti hanno rinunciato alla proroga). Tale proroga si è resa ulteriormente necessaria in quanto la legge 266/2005 (Finanziaria 2006), disponeva quanto già indicato nella legge finanziaria dell'anno precedente, prevedendo cioè la proroga dei Contratti di Formazione e Lavoro in essere fino al 31/12/2006. Inoltre, utilizzando la graduatoria della selezione effettuata nell'anno 2004, sono stati assunti con contratto di formazione e lavoro, in data 20 marzo 2006, n. 5 Agenti di PL e in data 19 giugno 2006 altri n.2 Agenti di PL. Tali assunzioni si sono rese necessarie a causa del turn-over di personale della Polizia locale (n. 3 dipendenti sono stati collocati a riposo, n. 3 sono stati adibiti ad altre mansioni a seguito di inidoneità riscontrata dalla Medicina del lavoro ai sensi del D.Lgs. 626/94, n. 1 è stato trasferito per mobilità volontaria verso un altro Ente e n.1 verrà trasferito per mobilità volontaria nei prossimi mesi).

Esperti amministrativi – Vari Settori

Nel 2005 sono state attivate le procedure per l'assunzione con Contratto di Formazione e Lavoro di Esperti amministrativi. A seguito di tali procedure, a decorrere dal mese di maggio 2005 sono stati assunti n. 8 Esperti amministrativi e destinati a vari Settori dell'Ente. Tali contratti, della durata di 12 mesi, con termine tra il mese di maggio e il mese di settembre 2006, sono stati prorogati fino al 31.12.2006 (art.1 comma 243 L. 266/2005 - Finanziaria 2006).

COSTO DEL LAVORO

L'art. 1 c. 198 della Legge n. 266/05 (Finanziaria 2006) prevede, per gli anni 2006-2007-2008, l'obbligo di ridurre la spesa per il personale dell' 1% del corrispondente ammontare dell'anno 2004. A tal fine, si considerano anche le spese per il personale a tempo determinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, o che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni. Gli impegni al 31/12/2004 per le suddette forme di lavoro sono pari a:

- a) € 25.400.000,00 per le spese di cui all' intervento 1 (lavoro subordinato-tempi indeterminati e determinati) e 7 (Imposte e tasse);
- b) € 913.000,00 come consuntivo del costo delle collaborazioni coordinate e continuative;

- c) € 151.000,00 per la somministrazione di lavoro a tempo determinato (c.d. lavoro interinale)

per un totale di circa € 26.460.000,00.

Con circolare n. 9 del 17 febbraio 2006, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha fornito alcune precisazioni sulla determinazione della base di calcolo per la riduzione dell'1%. In particolare ha specificato che dagli impegni al 31/12/2004 come sopra determinati occorre escludere: "le spese per il personale appartenente alla categorie protette; per il solo anno 2006, le spese per il personale con contratti di formazione e lavoro prorogati al 31/12/2006 dall'art. 1, comma 243 della legge finanziaria 2006; le spese sostenute dall'Ente per il proprio personale comandato presso le Amministrazioni utilizzatrici; le spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, che non comportano quindi alcun aggravio per il bilancio dell'Ente; le spese per lavoro straordinario ed altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale, per cui è previsto il rimborso da parte del Ministeri degli Interni."

L'importo complessivo di tali voci da detrarre è pari a circa € 610.000,00; mentre la base di calcolo su cui operare la riduzione è ridotta a circa € 25.850.000,00.

Pertanto la riduzione dell'1% da operare per il 2006 è di circa € 260.000,00 , ed è così composta:

- € 210.000,00 come risparmio per il personale che nell'anno 2006 cesserà il proprio rapporto di lavoro e non sarà sostituito;
- € 50.000,00 dati dalla riduzione del budget per la retribuzione del lavoro straordinario.

A questo punto anche il tetto massimo di spesa per il 2006 deve essere calcolato come previsto dalla circolare n. 9 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, e cioè al netto delle voci in essa richiamate. Tali voci, per l'anno 2006, sono stimate in circa € 1.000.000,00; pertanto il tetto massimo di spesa per il 2006 risulta pari a circa € 25.590.000,00 così formato:

- a) € 24.537.000,00 per l'intervento 1 (lavoro subordinato - tempi indeterminati e determinati) e l'intervento 7 (Imposte e tasse);
- b) € 904.000,00 per le collaborazioni coordinate e continuative;
- c) € 149.000,00 per la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il fabbisogno economico 2006 (intervento 1 e 7), così come da stanziamento di bilancio approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 9.3.2006 , è pari a circa € 25.600.000,00 (al lordo delle voci citate nella circolare n. 9) e comprende sia i dipendenti a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato attualmente in servizio (di cui alla Tabella B). Tale fabbisogno è considerato al netto delle spese per arretrati per l'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, come previsto dall'art. 1 c. 199 della Legge finanziaria 2006. Pertanto anche la spesa di circa € 260.000,00, di cui alla delibera n. 46 approvata il 07 marzo 2006 , relativa all'applicazione del CCNL dirigenti 1° biennio economico 2002/2003 firmato il 22 febbraio scorso, è da considerarsi in aggiunta al fabbisogno economico 2006 di cui sopra e, ovviamente, riconosciuta nel bilancio di previsione 2006. Analoga considerazione vale per le spese per arretrati per l'applicazione del 2° biennio economico del CCNL personale a livello pari a circa € 1.850.000,00 di cui alla delibera n. 128 approvata il 22 maggio 2006.

E' del tutto evidente che gli elementi necessari per la certificazione del rispetto della riduzione dell'1% della spesa del personale, prevista dalla finanziaria 2006, saranno

disponibili solo a consuntivo e cioè successivamente all'accertamento del risultato economico di questo esercizio finanziario.

RIDETERMINAZIONE DEGLI ORGANICI

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) più sopra richiamato, fissa i criteri ed i limiti per le assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2005, 2006 e 2007 per gli enti locali. Tale decreto prevede innanzi tutto la rideterminazione delle dotazioni organiche "al fine di ridurre il divario esistente tra dotazione organica e personale in servizio" (vedi Tabella A). Per procedere alla definizione di tale dotazione, l'art. 2 del DPCM indica i passaggi da seguire:

- calcolare la spesa relativa al personale in servizio al 31/12/2004, stimata in circa € 25.700.000,00 per i tempi indeterminati e per i tempi determinati assunti in base alla D. Lgs. 267/00;
- aggiungere la spesa riconducibile alle eventuali procedure concorsuali in atto al 30/11/2004 ed alle mobilità avviate al 01/01/2005. La stima per la procedura concorsuale relativa al profilo di Mobility manager e per le mobilità di tre dipendenti rispettivamente di categoria B6, C2 e D4 è di circa € 100.000,00

Il totale di circa € 25.800.000,00 così individuato, può essere incrementato fino a una percentuale massima del 15%, come previsto dal comma 4 dell'art. 2 del DPCM.

In questo tetto occorre rideterminare la dotazione organica (fabbisogno) che nel nostro caso può essere riportata a 747, dotazione che, in base a quanto indicato dal successivo comma 5, non può comunque comportare una spesa superiore a quella derivante dalla dotazione organica al 31/12/2004 stimabile, pari a circa € 27.000.000,00 per 777 dipendenti.

Il costo per la nuova dotazione organica è quindi pari a € 25.600.000,00 (fabbisogno 2006 come precedentemente indicato), con una riduzione pari a circa il 5,20% del costo della dotazione al 31/12/2004. Lo stesso DPCM, sempre al comma 5 dell'art. 2, specifica che ogni singolo Ente non sarà, comunque, tenuto ad operare una riduzione superiore al 5% .

TABELLA DI RIDETERMINAZIONE DEGLI ORGANICI

TABELLA C)

Categorie	Fabbisogno (dotazione) antecedente alla rideterminazione	Fabbisogno (dotazione) successivo alla rideterminazione	Differenze	Dotazione (personale in servizio) al 20.6.2006	Scostamento tra dotazione al 20.6.006 e fabbisogno pari a n.777 antecedente alla rideterminazione	Scostamento tra dotazione al 20.6.2006 e fabbisogno pari a n.747 successivo alla rideterminazione
Dirigenti	15	15	0	13 + 2 *	0	0
D	194	185	- 9	161	- 33	- 24
C	362	357	- 5	332	- 30	- 25
B	194	167	- 27	167	- 27	0

A	12	23	11	23	11	0
TOTAL E	777	747	- 30	696+ 2*	- 79	- 49

(*) i posti vacanti sono oggi coperti da n. 1 facente-funzioni e da n. 1 incarico a tempo determinato legato al mandato amministrativo del Sindaco

Ad oggi, quindi, la situazione degli organici è così rappresentabile:

TABELLA C1)

Cat.	Fabbisogno rideterminato (dotazione)	Dotazione personale in servizio a tempo indeterminato al 20.6.2006	Dotazione di personale in servizio al 20 giugno 2006 a tempo determinato	TOTALE del personale in servizio
Dir.	15	13+ 1	1 (*)	15
D	185	161	6 (**)	167
C	357	332	63 (***)	395
B	167	167	5 (****)	172
A	23	23	--	23
	747	696 + 1	75	772

(*) n. 1 Dirigente (D. Lgs. 267/00)

(**) n. 2 Ingegneri - n. 2 Assistenti sociali - n. 1 Architetto (D. Lgs. 267/00) - n. 1 Specialista attività socio – assistenziali (D. Lgs. 267/00)

(***) n. 39 Educatori - 8 Esperti amministrativi (CFL) - 16 Agenti P.L. (CFL)

(****) n. 2 Operatori amm.vi (D. Lgs. 267/00) n. 3 Operatori amm.vi in sostituzione di personale assente e/o dimissionario.

L'art. 5 del DPCM prevede, inoltre, la possibilità di assumere personale nel limite del 25% delle cessazioni dal servizio nel corso del triennio 2004, 2005 e 2006 da considerarsi cumulativamente; è inoltre specificato che ai fini del calcolo del costo delle cessazioni, vanno considerate quelle derivanti da estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei processi di mobilità.

Le cessazioni relative al triennio suindicato sono:

Anno	Cessazioni per estinzione rapporto di lavoro	Cessazioni per Mobilità	TOTALE
2004	27	12	39
2005	22	19	41
2006*	8	2	10

TOTALE	57	33	90
---------------	-----------	-----------	-----------

* cessazioni per collocamento a riposo a fine maggio 2006

Il costo per le sole cessazioni derivanti da estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (n. 57) è il seguente:

Anno	Cessazioni per estinzione rapporto di lavoro	Costo
2004	27	€ 769.519,37
2005	22	€ 598.497,44
2006	8	€ 201.318,38

Per un totale di € 1.569.335,19 il cui 25%, pari a € 392.333,80, costituisce il tetto di spesa utilizzabile per le nuove assunzioni.

PIANO ASSUNZIONI 2006

Le nuove assunzioni che si propone vengano effettuate, coerenti agli indirizzi di politica amministrativa di questo Ente (Sicurezza e Ambiente), sono le seguenti:

- n. 9 Agenti di Polizia Locale
- n. 3 Ingegneri specialisti in tecniche di bonifica ambientali
- n.1 Specialista Giuridico amministrativo (part time 18 ore)

Per quanto concerne gli Agenti di Polizia Locale, le assunzioni avverranno mediante la trasformazione dei Contratti di Formazione e Lavoro in contratti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi del D.L. 726/84, convertito con modificazioni dalla legge 863/84; mentre le assunzioni dei 3 Ingegneri ambientali avverranno mediante lo scorrimento di una graduatoria relativa a una selezione pubblica per assunzione a tempo indeterminato espletata dall'Ente nel 2004 e tuttora valida. Tali assunzioni si rendono necessarie per lo svolgimento delle attività di bonifica delle aree dismesse site nel territorio sestese.

La posizione di Specialista Giuridico amministrativo verrà coperta attraverso una selezione pubblica, che potrà essere attuata solo a seguito dell'espletamento delle procedure previste dall'art.34 bis del D. Lgs. 165/2001.

Inoltre, a tali assunzioni, devono essere aggiunte n. 11 progressioni verticali che, recenti orientamenti giurisprudenziali, nonché il parere della Commissione speciale Pubblico Impiego del Consiglio di Stato 9/11/2005, ritengono siano da considerarsi alla stregua di nuove assunzioni.

Pertanto si prevedono le seguenti progressioni verticali:

TABELLA D)

SETTORE	QUANTITA'	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE
----------------	------------------	------------------	------------------------------

Programmazione e gestione del personale	1	D	Specialista processi formativi
Programmazione e gestione del personale	2	D	Specialista finanziario
Affari Istituzionali	1	D	Specialista giuridico amministrativo
Segreteria generale	1	C	Esperto amministrativo – Esperto nelle procedure di notifica
Attività finanziarie e contabili - Economato	2	D	Specialista finanziario
Attività culturali	1	D	Specialista dei servizi di comunicazione e di orientamento ai giovani
Opere Pubbliche	1	D	Specialista attività tecniche
Opere pubbliche	1	D	Specialista finanziario
Urbanistica	1	D	Specialista attività tecniche

Si dà atto che con la previsione delle progressioni verticali sopra indicate si garantisce, comunque, una misura adeguata di accesso dall'esterno, così come stabilito dall'art.35 del D. Lgs. 165/2001.

Infatti, a fronte di n.11 progressioni verticali, si prevedono n.13 assunzioni dall'esterno.

Infine, con il presente provvedimento, si dà atto che nel 2005 sono state effettuate le seguenti progressioni verticali a conclusione di quanto previsto con deliberazione di G.C. n. 365 del 23.11.2004. Queste progressioni verticali, secondo la recente giurisprudenza, devono essere considerate nuove assunzioni e comportano una spesa annuale a regime di € 3299,51.

TABELLA D1

SETTORE	da Cat.	a Cat.	Profilo	N° posti previsti	N° posti coperti	Espletamento selezione	Data copertura posti	Note	Atto	Incremento di spesa annuo (comprensivo di O.R. e IRAP)
Segreteria generale	B	C	Esperto servizi ausiliari - capo commesso	1	1	Giugno 2005	1.7.2005	---	G.C. 365 del 23/11/04	€ 1746,59

Servizi Istituzionali e comunicazioni	C	D	Specialista giuridico amm.v.o	1	1	Giugno 2005	1.7.2005		G.C. 365 del 23/11/04	€ 8,07
Educazione	C	D	Specialista giuridico amm.v.o	1	1	Settembre 2005	1.11.2005		G.C. 365 del 23/11/04	€ 8,07
Polizia locale	D	D	Ufficiale - Commisario aggiunto	1 (per turnover)	1	Dicembre 2005	1.1.2006	Trattasi di selezione speciale all'interno della stessa categoria di inquadramento ma diverso profilo prof.le	Determin. az. dirigenziale n. 133 del 17/11/05	- - -
Polizia locale	C	D	Sottufficiale	2 (per turnover)	2	Maggio 2004	1.1.2006	Scorrimento graduatoria per copertura posti resisi vacanti	Determin. az. dirigenziale n. 148 del 20/12/05	€ 1520,64 + € 8,07
Polizia locale	C	D	Sottufficiale	1 (per turnover)	1	Maggio 2004	1.3.2006	Scorrimento graduatoria per copertura posto resosi vacante	Determin. az. dirigenziale n. 11 del 20/2/06	€ 8,07
								Per un totale di € 3.299,51		

Le assunzioni dei 9 agenti CFL, dei 3 ingegneri del N.O. Tutela Ambientale e di n.1 Specialista giuridico amministrativo (part time 18 ore), nonché le 11 progressioni verticali

programmate per il 2006 e il costo delle progressioni verticali del 2005 comporterebbero un costo complessivo di circa € 352.000,00 che non solo ci consente di rispettare il limite del 25% posto dal DPCM, ma che in realtà incide sul costo del personale solo per circa € 25.000,00 , in quanto il costo dei 9 agenti CFL ed i 3 ingegneri è già incluso nel fabbisogno 2006 precedentemente indicato.

La differenza, stimabile in circa € 40.300,00 tra il budget da utilizzare per le nuove assunzioni pari a € 392.333,80 e l'importo necessario per le assunzioni di 9 Agenti, 3 Ingegneri, n.1 Specialista giuridico amministrativo (part time 18 ore) e 11 progressioni verticali e il completamento del piano di progressioni verticali 2005 (di cui alla tabella D1) pari a circa € 352.000,00 potrà trovare un'utile destinazione per l'accesso dall'esterno (selezioni pubbliche) sulla base dell'analisi della crucialità delle posizioni che si renderanno via via vacanti, coerentemente con gli indirizzi di politica amministrativa dell'Ente.

ASSUNZIONI PER MOBILITA' 2006

Dall'esame dei criteri e vincoli stabiliti dalle normative vigenti è di tutta evidenza che le nuove assunzioni che con il presente piano si dispongono (CFL, progressioni verticali, ingegneri per tutela ambientale, specialista giuridico amministrativo) costituiscono priorità nell'ambito dell'ulteriore vincolo posto dalla previsione di bilancio 2006 sul costo del lavoro. Ulteriori assunzioni date da eventuali mobilità in entrata potranno essere disposte, al fine del raggiungimento della riduzione dell'1% del costo del lavoro, nell'ambito di effettive compensazioni con posizioni in uscita dagli organici.

Per quanto riguarda le assunzioni riferibili al 2007 e al 2008, a legislazione invariata, potranno essere effettuate coerentemente con i programmi di politica amministrativa dell'Ente, a titolo di rimpiazzo del turn-over e utilizzando le possibili tipologie ammesse dalla legislazione e dai CCNL vigenti.

ASILI NIDO

Al fine di garantire i consueti standard quali-quantitativi del Servizio Asili Nido, con il prossimo anno scolastico 2006 – 2007 (dal 28.8.2006 al 22.6.2007) è necessario, ad utenza invariata, prevedere l'assunzione di circa n.38 educatrici a tempo determinato.

Si dovranno altresì prevedere n. 4 assunzioni a tempo determinato per la sostituzione di altrettante educatrici a tempo indeterminato che hanno, per valide ragioni, chiesto la mobilità all'interno dell'Ente. Questi trasferimenti, previa modifica del profilo professionale, potranno colmare lacune di altri Settori in sofferenza organizzativa.

L. 68/99 "ASSUNZIONI OBBLIGATORIE"

Nel corso del 2006 sono previste n. 3/4 assunzioni riconducibili alle "categorie protette" in esecuzione della Convenzione stipulata, a tale scopo, con la Provincia di Milano nell'anno 2002 (formalizzato con atto della G.C. n. 146 del 14/5/2002), Convenzione che prevede il collocamento nei nostri organici di 3 persone all'anno.

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Con il presente provvedimento si introducono nel nostro ordinamento i seguenti profili professionali:

ESPERTO AMMINISTRATIVO – ESPERTO NELLE PROCEDURE DI NOTIFICA – CAT. C

Il ruolo atteso richiede una conoscenza approfondita delle procedure relative agli atti di notifica con particolare attenzione alle problematiche organizzative relative al gruppo di lavoro dei messi notificatori ed al coordinamento dell'attività nelle diverse zone della città, garantendo rispetto delle scadenze e delle norme.

ESPERTO DEI SERVIZI DI COMUNICAZIONE E DI ORIENTAMENTO AI GIOVANI – CAT. C

il ruolo comporta competenze che riguardano la figura professionale dell'operatore dei servizi di informazione alla cittadinanza giovane, da sintetizzare in due momenti: l'incontro con l'utenza e il territorio, l'organizzazione e l'implementazione del contesto informativo a supporto.

SPECIALISTA DEI SERVIZI DI COMUNICAZIONE E DI ORIENTAMENTO AI GIOVANI – CAT. D

il ruolo comporta competenze che riguardano la figura professionale dello specialista dei servizi di informazione alla cittadinanza giovane, il responsabile dell'Ufficio Informagiovani, che esplica due principali momenti progettuali e d'azione: l'incontro con l'utenza e il territorio, la progettazione e lo sviluppo (anche tecnologico) del contesto informativo a supporto.

OPERATORE SERVIZI BIBLIOTECARI - CAT. B

Il ruolo comporta competenze relative ai rapporti con gli utenti per orientamento ed informazioni nella fase di accesso al servizio, gestione del prestito dei materiali documentali anche utilizzando il sistema informatizzato dedicato, in collaborazione con i bibliotecari e attività di supporto al funzionamento dei Servizi bibliotecari, cura e riordino dei materiali e degli ambienti.-

ESPERTO PROCESSI FORMATIVI - CAT. C

Il ruolo comporta competenze operative nei processi formativi con particolare attenzione alla gestione del sistema informativo di detti processi ed all'organizzazione dei corsi di formazione per quanto riguarda logistica, predisposizione di materiale di supporto e assistenza d'aula; partecipazione alle fasi del processo formativo collaborando con gli specialisti Formatori del Servizio Sviluppo Risorse Umane.

SPECIALISTA PROCESSI FORMATIVI - CAT. D

Il ruolo comporta competenze relative al presidio dei processi formativi riferiti al contesto organizzativo interno all'Ente assumendo un ruolo di favorimento dell'integrazione e di diffusione delle competenze; comporta, inoltre, la ricerca, l'acquisizione e l'applicazione di metodologie e tecniche specifiche per tutte le fasi di analisi del fabbisogno, progettazione, erogazione e valutazione della formazione.

Del presente piano è stata data, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 98/2001 del comparto Autonomie locali , informazione alle R.S.U. dell'Ente.

Non è stata richiesta la concertazione.

Su tale documento le R.S.U. si sono espresse "prendendone atto" e sollecitando l'Ente con il prossimo piano 2007/2009, affinché individui ogni opportuna iniziativa al fine di dare stabilità al servizio Asili nido attraverso il superamento dei numerosi rapporti di lavoro a tempo determinato mediante assunzioni, nelle forme e quantità consentite dalla legislazione, a tempo indeterminato.

Sesto San Giovanni, li 22 giugno 2006

IL DIRETTORE DEL PERSONALE
Sig.ra **ELIA PECCINI**