



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 12 DEL 17-01-2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 (PTFP) - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE - DOTAZIONE ORGANICA - APPROVAZIONE.

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** e questo giorno **DICIASSETTE** del mese di **GENNAIO**, alle ore **17:00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è legalmente riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta **ORESTE GIURLANI** nella sua qualità di **SINDACO** e sono rispettivamente presenti e assenti i signori:

			presenti	assenti
1.	GIURLANI ORESTE	SINDACO	X	
2.	GUIDI GUJA	VICE SINDACO	X	
3.	MORELLI ALDO	ASSESSORE ANZIANO		X
4.	BELLANDI FABIO	ASSESSORE	X	
5.	GLIORI ANNALENA	ASSESSORE	X	
6.	GROSSI FIORELLA	ASSESSORE	X	

Assiste il **SEGRETARIO GENERALE Dr. GIUSEPPE ARONICA** incaricato della redazione del presente verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti all'esame dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 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. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
- l'art. 89 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti 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. 267/2000 dispone 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; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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, ciascuna amministrazione indica 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. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni

dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 27/07/2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”;

DATO QUINDI ATTO che, in ossequio all’art. 6 del D.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

VISTO l’art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e preso atto che, dall’anno 2014, gli enti devono assicurare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

VISTO l’art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, come modificato dall’art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015;

VISTO l’art.1, comma 228, della legge 208/2015;

VISTO il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell’anno 2009;

RICHIAMATO l’articolo 36, comma 2, del D.lgs.165/2001, come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017, 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;

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 e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe

disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

VISTO l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui *“a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”*;

RICHIAMATO l'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017”*;

RILEVATO che, con riferimento a tutto 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, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- B. Contenimento della spesa di personale
- C. Dotazione organica
- D. Procedure di stabilizzazione
- E. Progressioni verticali e di carriera
- F. Lavoro flessibile
- G. Programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale
- H. Trattamento accessorio del personale dipendente;

VISTA l'attestazione tecnica del Responsabile del personale e l'attestazione finanziaria resa dal Dirigente del Servizio 1, sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativo contabili connessi, corredata dai seguenti allegati:

Allegato A – Spese di personale

Allegato B – Capacità assunzionale

Allegato C – Piano delle assunzioni 2019/2021

Allegato D – Dotazione organica

Allegato E1 – Criteri per il raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa

Allegato E2 – Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa.

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 6 del 15/01/2019 con oggetto: *“ Riorganizzazione della struttura: atto di indirizzo ”* e appurata la coerenza/rispondenza degli indirizzi generali con la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

anno 2019:

- N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1
- N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D1
- N. 2 Agenti di P.M. cat. C1
- N. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1

anno 2020:

- N. 1 Istruttore Tecnico cat. C1

- N. 2 Operai Specializzati cat. B3

anno 2021:

- N. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1

PRESO QUINDI ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale;

RITENUTO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni:

sulla base delle risultanze della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011, che l'attuale struttura del Comune di Pescia non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente e conseguentemente non trovano applicazione, per questo ente, i vincoli posti dalla normativa sopra richiamata;

DATO ATTO che, questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2019;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2017;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 17/01/2018, il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- invierà entro il 31 marzo, comunque entro il 30 aprile, la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2018);
- sarà adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2019/2021;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

ATTESO che con proprio verbale il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTO il D.lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che del presente provvedimento viene data informazione alle Organizzazioni Sindacali interne e provinciali;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e

48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile resi rispettivamente dal Funzionario Responsabile dell'A.O. Risorse Umane ed Informatizzazione e dal Dirigente del Servizio 1 - Affari Generali e Gestione delle Risorse, espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI UNANIMI palesemente espressi,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di prendere atto della verifica sui vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativo contabili connessi;
3. Di approvare i seguenti allegati, parte integrante e sostanziale del presente atto:
 - Allegato A – Spese di personale
 - Allegato B – Capacità assunzionale
 - Allegato C – Piano delle assunzioni 2019/2021
 - Allegato D – Dotazione organica
 - Allegato E1 – Criteri per il raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
 - Allegato E2 – Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa;
4. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021, di cui all'Allegato C, prevedendo:
 - anno 2019:**
 - N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1
 - N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D1
 - N. 2 Agenti di P.M. cat. C1
 - N. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1
 - anno 2020:**
 - N. 1 Istruttore Tecnico cat. C1
 - N. 2 Operai Specializzati cat. B3
 - anno 2021:**
 - N. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1
5. Di approvare il programma delle assunzioni di lavoro flessibile per l'anno 2019, (n. 2 unità ex art. 90 TUEL 267/2000 e n. 2 Agenti di P.M. per mm. 6) dando atto che la relativa previsione di spesa, pari a € 103.067,73, oneri compresi, risulta contenuta nel tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del d.l.78/2010 (€ 175.099,71);
6. Di dare atto che:
 - le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
 - il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale in corso di formazione;

7. Di stabilire che in caso di mobilità in uscita dovranno essere attivate analoghe mobilità in entrata senza modifica del Piano Assunzionale in quanto garantita la neutralità finanziaria;
8. Di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in “Amministrazione Trasparente” nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
9. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
10. Di informare dell’adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.

Il presente verbale, previa lettura, è come appresso approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
ORESTE GIURLANI

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. GIUSEPPE ARONICA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.

ALLEGATO A

PROSPETTO SPESA DI PERSONALE PER LA DETERMINAZIONE DEI LIMITI DI CUI ALL'ART. 1, C. 557 -quater, L. 296/06

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA	2019
Spese intervento 01	€ 4.844.988,28	€ 4.681.899,73	€ 4.557.120,84	€ 4.694.669,62	€ 3.916.397,04
Spese incluse nell'int.03	€ 6.503,71	€ 6.926,00	€ 42.548,81	€ 18.659,51	€ 32.400,00
Irap	€ 277.639,12	€ 270.554,91	€ 254.990,00	€ 267.728,01	€ 221.594,03
Altre spese di pers.incluse	€ 7.746,85	€ 7.746,85	€ 16.078,00	€ 10.523,90	€ 9.000,00
Altre spese di pers.escluse	€ 1.275.973,00	€ 1.228.676,81	€ 1.133.065,75	€ 1.212.571,85	€ 439.270,56
Totale spese di personale	€ 3.860.904,96	€ 3.738.450,68	€ 3.737.671,90	€ 3.779.009,18	€ 3.740.120,51

Allegato B)

Budget annuale 2019 (competenza):

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
n. 1 Istruttore Dir.vo	2018	D1	Euro 23.030,70
n. 1 Istruttore	2018	C1	Euro 21.167,63
n. 2 Coll.ri Prof.li	2018	B3	Euro 39.672,36
n. 1 Esecutore	2018	B1	Euro 19.536,91
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro 103.407,60
BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018)			Euro 103.407,60

I Profili di cui sopra, escluso l'Esecutore, si riferiscono a unità collocate in pre-pensionamento ex art. 2, comma 11, del decreto legge n. 95/2012 convertito in L. 135/2012, valorizzate sulla base del CCNL 21/05/2018 alla data di cessazione (30/12/2016)

Budget annuale 2020:

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
n. 1 Agente di P.M.	2019	C1	Euro 22.039,41
n. 1 Coll.re Prof.le	2019	B3	Euro 20.652,45
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro 42.691,86
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2019)			Euro 42.691,86

Previsione budget 2021:

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
n. 1 Funzionario	2020	Ex D3	Euro 27.572,85
n. 3 Istruttori Dir.vi	2020	D1	Euro 71.940,30
n. 1 Istruttore Amm.	2020	C1	Euro 22.039,41
n. 1 Coll.re Prof.le	2020	B3	Euro 20.652,45
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro 142.205,01
BUDGET 2021 (100% delle cessazioni a.p. 2020)			Euro 142.205,01

Nel 2019, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del triennio precedente (2016/2018 su cessazioni 2015/2017):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2016/2017/2018	Euro 173.601,80
-----------------------------------------------------	--------------------

N.B. Il budget relativo ai resti dell'anno 2016, sulle cessazioni 2015, pari a €. 80.765,32 può essere utilizzato solo entro il 31/12/2019.

Allegato C)

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2019/2021

ANNO 2019

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
	n. 1 D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Pieno						Convenzione con altro Ente
	n. 1 D	Istruttore Direttivo Tecnico	Pieno	Concorso					
	n. 2 C	Agenti di P.M.	Pieno	Si attinge dalla ns. graduatoria entro il 30/09/2019					
	n. 1 C	Istruttore Amministrativo	Pieno	Concorso					

ANNO 2020

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
	n. 1 C	Istruttore Tecnico	Pieno	Concorso					
	n. 2 B3	Operaio Spec.to	Pieno	Concorso					

ANNO 2021

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
	n. 1 C	Istruttore	Pieno	Concorso					

Allegato D)

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2019/2021

anno 2019

CATEGORIA PROFILO	DIP. IN SERVIZIO		CESSAZ. PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2019		2020		2021		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
DIRIGENTI	3										3	
EX D3 - FUNZIONARIO TECNICO	2										2	
EX D3 - FUNZIONARIO AMM.VO	2										2	
D1 - ISTR.DIRET. TECNICO	6				1						7	
D1 - ISTR.DIRET. AMM.VO	5	2			1						8	
D1 - ESPERTO INFORMATICA	1										1	
D1 - EDUCATORE SCOLASTICO	3										3	
D1 - UFFICIALE P.M.	3										3	
C1 - ISTRUTTORE AMM.VO	10				1				1		12	
C1 - ISTRUTTORE TECNICO	3						1				4	
C1 - AGENTI DI P.M.	10	1	1		2						11	1
B3 - COLL.PROFESSIONALE	14	4									18	
B3 - OPERAIO SPECIALIZZATO	4		1				2				5	
B3 - CUOCO	1										1	
B3 -ESECUTORE CAPO	2										2	
B1 - ESECUTORE	7	1									8	
TOTALE	76	8	2		5		3		1		90	1

Allegato E1)

NOTE PER LA REDAZIONE DELLO SCHEMA RIASSUNTIVO DI DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DEL LIMITE POTENZIALE MASSIMO DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

Nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, definite con Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri.

L'idea di fondo è quella di partire da un prospetto di "dotazione organica" in cui vanno indicate le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione. Le Peo sono già nel fondo, quindi quando verrà inserito il valore del fondo sono già incluse in quell'importo.

Siccome si tratta di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa.

È per questo che le Linee Guida spiegano come fare questi conti:

- *sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;*
- *sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;*
- *con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;*
- *con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);*

- *in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;*
- *necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);*
- *connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).*

Quantificato pertanto il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale.

Ovvero, va dimostrato che:

- **il costo totale annuo teorico della dotazione organica,**
- **a cui vanno aggiunte** le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata etc.);
- **a cui vanno tolte** le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)

non superi mai:

- la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;
- l'anno 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti.

ALL. E2)TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE								ANNO 2019		
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	N. NUOVE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Dirigenti		Pieno	43.310,93	3	129.932,79			129.932,79	3
	Funzionari	D3	Pieno	27.752,85	4	111.011,40			111.011,40	4
	Istruttori Direttivi	D1	Pieno	23.980,09	20	479.601,80	2	47.960,18	527.561,98	22
	Istruttori	C1	Pieno	22.039,41	24	528.945,84	3	66.118,23	595.064,07	27
	Collaboratori Prof.le	B3	Pieno	20.652,45	25	516.311,25			516.311,25	25
	Esecutori	B1	Pieno	19.536,91	8	156.295,28			156.295,28	8

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018	CON 13
D3	€ 27.752,85
D1	€ 23.980,09
C1	€ 22.039,41
B3	€ 20.652,45
B1	€ 19.536,91

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio	4381,39	4381,39
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	0	
Personale in comando in entrata	31567,03	31567,03
Personale in convenzione in entrata	0	
Assunzioni a tempo determinato	32768,93	32768,93
Incarichi ex art. 110 comma 1	0	
Incarichi ex art. 110 comma 2	0	
Incarichi ex art. 90	66865,48	66865,48
Segretario Comunale	171889,78	171889,78
Assunzioni con contratti di somministrazione	0	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	0	
Fondo del trattamento accessorio	579982,51	579982,51
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	67996,63	67.996,63
Fondo del lavoro straordinario	20000	20.000,00
Altre spese di personale	92363	92363
n.2 assunzioni già programmate con P.A. b3	56969,64	56969,64
n.2 assunzioni per mobilità cat C	65512,44	65512,44
Oneri previdenziali	731.323,44	731.323,44
Irap	221594,03	221594,03
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		4.179.391,07

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006		439.270,56
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		3.740.120,51

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni