

Allegato 1) - **PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021.**

Il presente Piano è stato redatto sulla base della normativa vigente e delle Linee di indirizzo pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica l'8 maggio 2018 (GU n. 173 del 27/07/2018), volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno è definito in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, in regola con le prescrizioni di legge, ed in particolare con le regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Esso è finalizzato a garantire l'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese e persegue l'esigenza di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività come previsto dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, in linea con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, nel rispetto dei vincoli finanziari, che identificano le priorità strategiche del Comune di Montelupo Fiorentino in relazione alle attività e ai servizi erogati, ed agli "obiettivi specifici" del piano di mandato dell'Amministrazione.

I dati contenuti nel presente Piano sono, come previsto dall'articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, stati reperiti sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale di cui all'articolo 60 del d.lgs. 165/2001 (SICO) e, al fine di garantire la massima semplificazione degli adempimenti procedurali degli uffici coinvolti nell'acquisizione dei dati, alle indicazioni contenute nei "Modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale nelle amministrazioni pubbliche" e "Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA" che contengono utili elementi in materia di sviluppo dei fabbisogni e di implementazione del sistema informativo del personale.

Il Piano di cui al presente documento, come previsto dal D.lgs. 75/2017 prevede, oltre alla determinazione dei fabbisogni del Comune di Montelupo Fiorentino nel prossimo triennio, anche le modalità di reclutamento che, sulla base della valutazione dell'Amministrazione, sono indispensabili per contemperare una corretta gestione dei processi di selezione con l'individuazione di figure e competenze professionali idonee e procedure di mobilità interne ed esterne.

Il fabbisogno di personale è stato calcolato sulla base:

- del profilo quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- del profilo qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione.

Con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni è supportata:

- dall'analisi delle richieste dei Responsabili di servizio (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001), che dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4" per individuare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, senza criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo);
- dall'analisi dei fabbisogni standard dei servizi alla persona;
- dall'analisi predittiva sulle cessazioni di personale (il Comune ha infatti le sue possibilità assunzionali legate alle cessazioni di personale nell'anno precedente e quindi le previsioni dovranno essere annualmente integrate).

Lo schema contenuto nella tabella prevede la collocazione del personale nei servizi (con i dati al momento della approvazione del presente piano) per la comprensione della valutazione effettuata in ordine a:

- a) le funzioni o attività che necessitano di personale;
- b) i profili professionali previsti;
- c) il rispetto dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno;
- d) i tempi di copertura dei posti previsti (l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali che hanno una distinta disciplina più avanti richiamata, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto, anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento).

Oltre a quanto indicato nelle tabelle allegate, si prevede per gli anni 2019-2020-2021:

- copertura del turnover e, in generale, dei posti che si renderanno vacanti a seguito di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, anche mediante l'istituto della mobilità per interscambio;
- assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, con ricorso a somministrazione lavoro, tirocini o tempo determinato;

L'Amministrazione dà atto che il presente Piano:

- è stato inviato alla RSU e alle OO.SS. in data 14/12/2018, per la preventiva informazione sindacale;
- è stato sottoposto a parere dell'organo di revisione contabile, il quale ha rilasciato il parere in data [redacted] (allegato);
- ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" sarà oggetto di pubblicazione sul sito;
- sarà comunicato al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione (in assenza di tale comunicazione, è infatti fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).
- il presente provvedimento sarà allegato ed è in linea con il DUP;

ALLEGATI:

#### TABELLA 1 – CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 01.10.2018

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, supera il concetto di dotazione organica che rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate sulla base della situazione al 01.01.2018.

#### TABELLA 2 – PERSONALE IN SERVIZIO: SVILUPPO STORICO E PREVISIONI

Consistenza del personale a seguito del piano del fabbisogno di cui al presente provvedimento, con il costo della dotazione organica di base.

#### TABELLA 3 - CONSISTENZA E PREVISIONI DEL PERSONALE ARTICOLATO TRA I SERVIZI

Consistenza del personale e previsione triennale di articolazione fra i vari servizi dell'ente.

#### RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE – DETERMINAZIONE DEL LIMITE ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006

Verifica del rispetto del limite complessivo alla spesa del personale, nella previsione del triennio 2019-2021 comprensivo di quanto indicato nelle tabelle.

#### ARTICOLAZIONE DEL PERSONALE TRA I SERVIZI E PROFILI, UTILIZZO DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI E UTILIZZO DEL LAVORO FLESSIBILE

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, prevista nell'atto di organizzazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un ordine orizzontale triennale, secondo i criteri di cui alle Linee di indirizzo della Funzione Pubblica e nel rispetto dei vincoli finanziari del comune.

Specifiche delle assunzioni del 2019-2021 con indicata la modalità di copertura del posto e dettaglio dei rapporti di lavoro flessibile con relativo rispetto del limite di spesa specifico.



**Tabella 1** CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 01.10.2018

Categoria	Previsti in Dotazione Organica		Coperti		Congelati	Vacanti	
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	*	Full Time	Part Time
D	18		12		2	4	
<i>di cui Art. 110 c. 1</i>			1				
<i>di cui Art. 90</i>			1				
C	37	1,42	26	3,1	6	3,32	
B	18	0,7	12	0,7	1	5	
A		0,67		0,67			
<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>2,79</b>	<b>50</b>	<b>4,47</b>	<b>9</b>	<b>12,32</b>	<b>0</b>

D – Art. 110 c. 2 TUEL fuori D.O.	1		1				
---	---	--	---	--	--	--	--

\*: congelamento posti per trasferimento personale di Polizia Municipale all'Unione dei Comuni del CEV con decorrenza 01/01/2018 (n. 7 coperti + n. 1 vacante), e Sociale con decorrenza 04/07/2018 (n. 1 coperto).



**Tabella 2** PERSONALE IN SERVIZIO: SITUAZIONE ATTUALE E PREVISIONI

	2018*	2019*	2020*	2021*
Art. 90	1	1	1	1
Art. 110 c. 1	1	1	1	1
Art. 110 c. 2	1	1	1	1
Categoria D	10	12	12	12
Categoria C	29,1	31,18	32,18	32,18
Categoria B	12,7	12,7	12,7	12,7
Categoria A	0,67	0,67	0,67	0,67
<b>Totale</b>	<b>55,47</b>	<b>59,55</b>	<b>60,55</b>	<b>60,55</b>

\*: congelamento posti per trasferimento personale di Polizia Municipale all'Unione dei Comuni del CEV con decorrenza 01/01/2018 (n. 7 coperti + n. 1 vacante), e Sociale con decorrenza 04/07/2018 (n. 1 coperto). Nelle tabelle tale personale non è indicato.



**Tabella 3** CONSISTENZA E PREVISIONI DEL PERSONALE ARTICOLATO TRA I SERVIZI

	2018*	2019*	2020*	2021*
SERVIZIO GESTIONE RISORSE	12	12	12	12
SERVIZIO AFFARI GENERALI	20,54	22,54	23,54	23,54
SERVIZIO TERRITORIO	7	7	7	7
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	14,93	17,01	17,01	17,01
SERVIZIO SPECIALE "PROGETTAZIONE"	1	1	1	1
<b>Totale</b>	<b>55,47</b>	<b>59,55</b>	<b>60,55</b>	<b>60,55</b>

\*dati al 01/10/2018

\*: congelamento posti per trasferimento personale di Polizia Municipale all'Unione dei Comuni del CEV con decorrenza 01/01/2018 (n. 7 coperti + n. 1 vacante), e Sociale con decorrenza 04/07/2018 (n. 1 coperto). Nelle tabelle tale personale non è indicato.

**ARTICOLAZIONE DEL PERSONALE TRA I SERVIZI E PROFILI.  
UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALI.  
UTILIZZO LAVORO FLESSIBILE**

**TABELLA 2019**

2019		SERVIZI					
		GESTIONE RISORSE	AFFARI GENERALI	TERRITORIO	LAVORI PUBBLICI	PROGETTAZIONE	
<b>CAT</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI</b>						<b>TOT</b>
<b>D</b>	Funziionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 2 TUEL fuori d.o.					1	1
	Funziionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 1 TUEL			1			1
	Funziionario	2	7		1		10
	Funziionario Tecnico			1	1		2
<b>C</b>	Esperto Art. 90 TUEL		1				1
	Esperto	5	12,84	2	2,92		22,76
	Esperto Tecnico	2		3	3,42		8,42
<b>B</b>	Collaboratore amm.vo						0
	Collaboratore tecnico spec.	3			8		11
	Collaboratore amm.vo spec.		1,7				1,7
<b>A</b>	Operatore				0,67		0,67
	<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>22,54</b>	<b>7</b>	<b>17,01</b>	<b>1</b>	<b>59,55</b>

Facoltà assunzionali anno 2019 (ccnl 2018)	€ 99.175,75
Facoltà assunzionali utilizzate nel 2019 (ccnl 2018)	€ 93.302,06

**Margine** 5.873,69

FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2019			
PROFILO	CAT	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO (ccnl 2018)
Funziionario	D1	Concorso pubblico (graduatoria 2018)	32.796,52
Funziionario	D1	Concorso pubblico, riserva interna (graduatoria 2018)	32.796,52
Esperto Tecnico	C1	Concorso pubblico – Part-time 91,67%	27.709,02
<b>ASSUNZIONI NON SOGGETTE A LIMITE</b>			
Esperto	C1	Mobilità	
Esperto	C1	Mobilità	
Esperto	C1	Trasformazione a Tempo Pieno (precedente trasformazione tempo parziale)	

**LAVORO FLESSIBILE**

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	COSTO (previsione 2019)
CAT. C Esperto	Trasferimento Unione TD Vigile 32.233,21
CAT. C Esperto	Art. 90 TUEL 31.159,54
CAT. D Funziionario Tecnico Specializzato	Art. 110 c. 1 TUEL 59.342,34

PERSONALE IN COMANDO	COSTO
CAT. B	
CAT. C	
CAT. D	

ALTRO PERSONALE LAVORO FLESSIBILE	COSTO
SOMMINISTRAZIONE	14.000,00
TIROCINI	34.503,00
DIREZIONE SCIENTIFICA	17.625,00

<b>LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE (ANNO 2009)</b>	<b>298.294,23</b>
<b>TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2019</b>	<b>188.863,09</b>

**Margine** 109.431,14

Oltre a quanto indicato nella tabella si prevede:

- copertura del turnover e, in generale, dei posti che si renderanno vacanti a seguito di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, anche mediante l'istituto della mobilità per interscambio;
- assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, con ricorse a somministrazione lavoro, tirocini o tempo determinato;

**ARTICOLAZIONE DEL PERSONALE TRA I SERVIZI E PROFILI  
UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALI  
UTILIZZO LAVORO FLESSIBILE**

**TABELLA 2020-2021**

2020-2021		SERVIZI					
		GESTIONE RISORSE	AFFARI GENERALI	TERRITORIO	LAVORI PUBBLICI	PROGETTAZIONE	
CAT	PROFILI PROFESSIONALI						TOT
D	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 2 TUEL fuori d.o.					1	1
	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 1 TUEL			1			1
	Funzionario	2	7		1		10
	Funzionario Tecnico			1	1		2
C	Esperto Art. 90 TUEL		1				1
	Esperto	5	13,84	2	2,92		23,76
	Esperto Tecnico	2		3	3,42		8,42
B	Collaboratore amm.vo						0
	Collaboratore tecnico spec.	3			8		11
	Collaboratore amm.vo spec.		1,7				1,7
A	Operatore				0,67		0,67
	<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>23,54</b>	<b>7</b>	<b>17,01</b>	<b>1</b>	<b>60,55</b>

Facoltà assunzionali anni 2020-2021 (ccnl 2018)	€ 36.100,61
Facoltà assunzionali utilizzate nel 2020-2021 (ccnl 2018)	€ 30.226,92

Margine

5873,69

FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNI 2020-2021			
PROFILO	CAT	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO (ccnl 2018)
Esperto	C1	Concorso pubblico	30.226,92
<b>ASSUNZIONI NON SOGGETTE A LIMITE</b>			

**LAVORO FLESSIBILE**

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	COSTO (previsione 2019)
CAT. C Esperto	Trasferimento Unione TD Vigile 32.233,21
CAT. C Esperto	Art. 90 TUEL 31.159,54
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato	Art. 110 c. 1 TUEL 59.342,34
<b>PERSONALE IN COMANDO</b>	
CAT. B	
CAT. C	
CAT. D	
<b>ALTRO PERSONALE LAVORO FLESSIBILE</b>	
SOMMINISTRAZIONE	0,00
TIROCINI	34.503,00
DIREZIONE SCIENTIFICA	17.625,00
<b>LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE (ANNO 2009)</b>	<b>298.294,23</b>
<b>TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2019</b>	<b>174.863,09</b>

Margine

123.431,14

Oltre a quanto indicato nella tabella si prevede:

- copertura del turnover e, in generale, dei posti che si renderanno vacanti a seguito di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, anche mediante l'istituto della mobilità per interscambio;
- assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, con ricorsi a somministrazione lavoro, tirocini o tempo determinato;

**RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE – DETERMINAZIONE DEL LIMITE art. 1- comma 557 L. 296/2006**

VOCI A SOMMARE	Determinazione limite triennale			Spesa tendenziale		
	2011	2012	2013	Previsione 2019	Previsione 2020	Previsione 2021
Macroaggregato 1 (retribuzioni)	2.727.798,21	2.562.721,44	2.476.145,91	2.301.625,33	2.327.924,33	2.327.924,33
Macroaggregato 2 (IRAP)	143.424,87	138.629,56	133.882,35	124.973,70	125.953,70	125.956,70
Macroaggregato 3 (interinale e tirocini formativi – incarichi)	31.599,00	34.801,00	50.750,00	66.128,00	52.128,00	52.128,00
Macroaggregato 4 (quota spesa personale uffici trasversali dell' unione)			13.111,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Personale trasferito all'Unione nel corso del 2018 Polizia Municipale e sociale				336.319,28	336.319,28	336.319,28
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>2.902.822,08</b>	<b>2.736.152,00</b>	<b>2.673.889,26</b>	<b>2.869.046,31</b>	<b>2.882.325,31</b>	<b>2.882.328,31</b>
Spese per le elezioni a carico di altre amministrazioni pubbliche	18.828,14		23.729,30	13.000,00	28.000,00	28.000,00
Spese per le categorie protette- quota obbligatoria	107.028,52	72.134,51	60.277,38	99.474,15	99.474,15	99.474,15
Personale comandato o in convenzione per il quale è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		23.811,77		40.439,41	40.439,41	40.439,41
Diritti di rogito, progettazione e ICI	80.035,10	41.341,67	19.457,80	42.000,00	42.000,00	42.000,00
Oneri rinnovi contrattuali	198.929,60	193.221,93	186.437,31	251.568,56	251.568,56	251.568,56
Contributi per Fondo pensione complementare				4.130,93	4.130,93	4.130,93
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>	<b>404.821,36</b>	<b>330.509,88</b>	<b>289.901,79</b>	<b>450.613,05</b>	<b>465.613,05</b>	<b>465.613,05</b>
	<b>2.498.000,72</b>	<b>2.405.642,12</b>	<b>2.383.987,47</b>	<b>2.418.433,26</b>	<b>2.416.712,26</b>	<b>2.416.715,26</b>
<b>LIMITE DI SPESA 2011/2013</b>	<b>2.429.210,10</b>					
<i>MARGINE PER NUOVE ASSUNZIONI NON COMPRESSE NELLA PREVISIONE DEL MACROAGGREGATO 1</i>				<b>10.776,84</b>	<b>12.497,84</b>	<b>12.494,84</b>