



**Giunta Comunale
Deliberazione N° 152
del 20/12/2018**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021. APPROVAZIONE.

L'anno **duemiladiciotto**, e questo giorno **venti** del mese di **Dicembre** alle ore **10:00** si è riunita, nella sala delle adunanze, la Giunta Comunale, sotto la presidenza del Sindaco **Paolo Masetti**.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Segretario Generale d.ssa Roberta Gigoni.

Al punto in oggetto, partecipano:

	Cognome e Nome	Funzione	P	A
1	MASETTI PAOLO	Sindaco	X	
2	NESI LORENZO	Vice Sindaco	X	
3	LONDI SIMONE	Assessore	X	
4	VIVIANI AGLAIA	Assessore	X	
5	FOCARDI SIMONE	Assessore	X	
6	CHITI MARINELLA	Assessore		X

5

1

Accertata dal segretario la presenza dell'assessore..... in audio video conferenza, ai sensi dell'art. 3 delle vigenti norme regolamentari di funzionamento della giunta comunale di Montelupo Fiorentino.

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- Il D.Lgs. del 18/08/2000 n. 267 nel suo complesso;
- La L. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;
- Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in particolare gli artt. 5,6 e 7;
- Il Regolamento Europeo 679/2016 in materia di protezione dei dati personali;

Vista la seguente proposta di deliberazione ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021. APPROVAZIONE." a firma del responsabile del SERVIZIO AFFARI GENERALI - UFFICIO ASSOCIATO DEL PERSONALE, **xxxx**, di cui fa proprio il contenuto;

Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2019-2021. Approvazione

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997, n. 449 ("Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica") stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi;
- l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), come modificato dal decreto legislativo n. 75 del 2017 prevede che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Fuzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (GU n. 173 del 27/07/2018).
- 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 del Dlgs 165/2001. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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" e il comma 3 dell'art. 6 del richiamato Dlgs165/2001 stabilisce che: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135,

garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

- il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede la competenza della Giunta Comunale ed in particolare che “Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;
- l'articolo 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ssmm prevede al comma 1 che “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali” e al comma 3 che “Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.”;
- l'articolo 22 del D.Lgs. 75/2017 “Disposizioni di coordinamento e transitorie, laddove al comma 1 si prevede che “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

Viste le linee di indirizzo contenute nel Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicate in G.U.n. 173 del 27 luglio 2018 del Ministro della Funzione Pubblica e dato atto che il Piano allegato è stato predisposto sulla base delle stesse indicazioni;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 126 del 28.12.2017 con la quale si è provveduto alla programmazione del piano del fabbisogno di personale triennale 2018/2020 e piano occupazionale 2018;

Considerato:

- che per l'anno 2019 sussiste un margine per assunzioni a tempo indeterminato, in considerazione delle cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2018 e dei resti di facoltà di assunzioni non utilizzate nell'anno 2018, pari ad euro 99.175,65;
- che l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni in L. 114/2014, prevede per gli anni 2019-2020-2021 la quantificazione delle facoltà assunzionali al 100% dei cessati dell'anno precedente;
- che il presente piano dei fabbisogni è adottato in conformità alle linee guida pubblicate con Decreto Ministeriale 8 Maggio 2018 (GU n. 173 del 27.07.2018);
- che con decorrenza 01.01.2018 il personale della Polizia Municipale è stato trasferito all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, coma da deliberazione della Giunta Municipale n. 121 del 20.12.2017;

- che con decorrenza 04.07.2018 il personale del Servizio Sociale è stato trasferito all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, come da deliberazione della Giunta Municipale n. 89 del 28.06.2018;
- è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, che risulta negativa come da atti conservati all'Ufficio Personale;

Dato atto che:

- per gli anni 2019 e 2020 sono previste assunzioni di personale, e che è rispettato il limite di assunzione di personale a tempo indeterminato e la spesa complessiva di personale di cui al comma 557 e 557bis art.1 L. n. 296/2006 e ssmm (rispetto al valore medio del triennio 2011/2013), come da prospetti allegati;
- il piano del fabbisogno triennale 2019/2021, come allegato, dovrà trovare copertura nelle previsioni del bilancio 2019-2021 in corso di predisposizione;
- il presente provvedimento sarà allegato ed integrerà la prima versione utile del DUP;
- la consistenza del personale ai sensi del comma dell'articolo 6 del D.lgs. 165/2001 al 01.10.2018 (ultimo anno rendicontato) è riportata nell'allegato n. 1 Tabella n. 1;
- la consistenza di personale a seguito del piano del fabbisogno di cui al presente provvedimento è riportata nella tabella n. 2;

Preso atto che:

- il contenuto di cui al presente provvedimento è stato oggetto di informazione alle OOSS e alle RSU (prot. n. 23635/2018);
- è stato acquisito il parere favorevole rilasciato in data dal Revisore dei Conti del Comune di Montelupo Fiorentino per la verifica del rispetto dei principi di riduzione complessiva della spesa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 comma 8 della L. 488/2001 e s.m.i.;

Visto che, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, sulla proposta di deliberazione di cui trattasi sono stati espressi i pareri , tecnico e contabile, allegati alla presente quale parte integrante e sostanziale;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

PROPONE

1. di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (di cui all'allegato n. 1) relativo al triennio 2019/2021, parte integrante della presente deliberazione, assieme ai suoi allegati;
2. di dare atto che il presente provvedimento è stato oggetto di informazione alle OOSS ed alle RSU (prot. n. 23635/2018) ed è stato acquisito il parere favorevole rilasciato in data dal Revisore dei Conti del Comune di Montelupo Fiorentino per la verifica del rispetto dei principi di riduzione complessiva della spesa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 comma 8 della L. 488/2001 e s.m.i.;
3. di dare inoltre atto:
 - a) che il piano prevede nel 2019 assunzioni a tempo indeterminato come di seguito riportate:

Funzionario	D1	Concorso pubblico (graduatoria 2018)
Funzionario	D1	Concorso pubblico, riserva interna (graduatoria 2018)
Esperto Tecnico	C1	Concorso pubblico – Tempo parziale
ASSUNZIONI NON SOGGETTE A LIMITE		
Esperto	C1	Mobilità
Esperto	C1	Mobilità
Esperto	C1	Trasformazione a Tempo Pieno (precedente trasformazione tempo parziale)

- b) l'utilizzo di facoltà assunzionali, per l'anno 2019, pari ad euro 93.302,06;
- c) che il piano prevede nel 2020-2021 assunzioni a tempo indeterminato come di seguito riportate, e del rinvio della individuazione delle assunzioni dell'anno 2021, sulla base delle cessazioni dell'anno 2020, anche a seguito della ridefinizione degli assetti organizzativi sulla base dei criteri desumibili dall'articolo 2, comma 10, del D.L. 95/2012 e dell'articolo 1, comma 404, della legge 27 dicembre 2016, n. 296 lettera f):

Esperto	C1	Concorso pubblico
---------	----	-------------------

- d) l'utilizzo di facoltà assunzionali, per l'anno 2020, pari ad euro 30.226,92;
- e) che il piano occupazionale approvato dal presente atto non comporta incrementi alla spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2019 e successivi. Il PTFP dovrà essere anche nei prossimi anni coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione, a tal fine le tabelle allegate indicano le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate per il personale in servizio a tempo indeterminato e per il personale a tempo determinato o comandato già previsto alla data del presente;
- f) che per le diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina 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 dell'art. 14 del D.L. 66/2014, è previsto il limite massimo utilizzabile dal Comune di Montelupo Fiorentino come indicato negli allegati;
- g) che il piano prevede altresì nella modalità di copertura il rispetto degli obblighi per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni e le eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014;
4. di dare atto che il presente documento programmatico potrà essere oggetto di successive integrazioni in relazione a nuove e/o diverse esigenze dell'Ente in ordine al fabbisogno di personale con riferimento all'anno 2019 e seguenti, per le quali si provvederà a individuare le coperture previste e consentite nonché le procedure di mobilità fra enti da espletarsi per la realizzazione delle stesse nel rispetto delle norme e delle facoltà assunzionali;
5. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alle RSU, e che lo stesso sarà oggetto di revisione in caso di richieste che perverranno dalle organizzazioni stesse nei tempi stabiliti dal CCNL Funzioni Locali;
6. di pubblicare il presente provvedimento sul sito internet dell'Amministrazione comunale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Acquisito il parere favorevole relativo **alla regolarità tecnica e contabile** del provvedimento, rilasciato ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 dal Responsabile del Servizio competente;

Con votazione unanime, espressa in forma palese, accertata da parte del segretario per ogni componente votante partecipante alla seduta;

DELIBERA

- 1) Di approvare la su estesa proposta del Responsabile del SERVIZIO AFFARI GENERALI - UFFICIO ASSOCIATO DEL PERSONALE;
- 2) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 125 del "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" - T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari
- 3) Di dare atto che, contro la presente deliberazione è ammesso ricorso:
 - entro 60 giorni al TAR;
 - entro 120 giorni al Presidente della Repubblica.

Dopodiché, la Giunta comunale, con separata votazione parimenti unanime, delibera di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Paolo Masetti

SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Roberta Gigoni



Allegato alla Proposta di Giunta Comunale N° 192/2018

OGGETTO : PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021. APPROVAZIONE.

SERVIZIO AFFARI GENERALI - UFFICIO ASSOCIATO DEL PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Montelupo Fiorentino, li 20/12/2018

Il Responsabile del Servizio
SPAGLI VALENTINA / ArubaPEC S.p.A.

*Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82)*



Allegato alla Proposta di Giunta Comunale N° 192/2018

OGGETTO : PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021. APPROVAZIONE.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Si esprime **parere favorevole** di regolarità contabile.

Montelupo Fiorentino, li 20/12/2018

Il Responsabile del Servizio
MIGLIORI MARIA TERESA / ArubaPEC
S.p.A.

*Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82)*

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			
Totale	73	2,79	50	4,47	9	12,32	0

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
Totale	55,47	59,55	60,55	60,55

*: 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
Totale	55,47	59,55	60,55	60,55

*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	
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	12,84	2	2,92		22,76
	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
	Totale	12	22,54	7	17,01	1	59,55

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)
Funzionario	D1	Concorso pubblico (graduatoria 2018)	32.796,52
Funzionario	D1	Concorso pubblico, riserva interna (graduatoria 2018)	32.796,52
Esperto Tecnico	C1	Concorso pubblico – Part-time 91,67%	27.709,02
ASSUNZIONI NON SOGGETTE A LIMITE			
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 Funzionario 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

LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE (ANNO 2009)	298.294,23
TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2019	188.863,09

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 ricorsi 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
	Totale	12	23,54	7	17,01	1	60,55

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
ASSUNZIONI NON SOGGETTE A LIMITE			

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
PERSONALE IN COMANDO		
CAT. B		
CAT. C		
CAT. D		
ALTRO PERSONALE LAVORO FLESSIBILE		
SOMMINISTRAZIONE		0,00
TIROCINI		34.503,00
DIREZIONE SCIENTIFICA		17.625,00
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE (ANNO 2009)		298.294,23
TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2019		174.863,09

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 ricorri 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
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	2.902.822,08	2.736.152,00	2.673.889,26	2.869.046,31	2.882.325,31	2.882.328,31
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
TOTALE SPESE ESCLUSE	404.821,36	330.509,88	289.901,79	450.613,05	465.613,05	465.613,05
	2.498.000,72	2.405.642,12	2.383.987,47	2.418.433,26	2.416.712,26	2.416.715,26
LIMITE DI SPESA 2011/2013	2.429.210,10					
<i>MARGINE PER NUOVE ASSUNZIONI NON COMPRESSE NELLA PREVISIONE DEL MACROAGGREGATO 1</i>				10.776,84	12.497,84	12.494,84



COMUNE DI MONTELUPO FIORENTINO

.....

REVISORE UNICO

Il sottoscritto Dott. Maurizio Salvadori, Revisore Unico del Comune di Montelupo Fiorentino,

Considerato:

- che per l'anno 2019 sussiste un margine per assunzioni a tempo indeterminato, in considerazione delle cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2018 e dei resti di facoltà di assunzioni non utilizzate nell'anno 2018, pari ad euro 99.175,65;
- che l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni in L. 114/2014, prevede per gli anni 2019-2020-2021 la quantificazione delle facoltà assunzionali al 100% dei cessati dell'anno precedente;
- che il presente piano dei fabbisogni è adottato in conformità alle linee guida pubblicate con Decreto Ministeriale 8 Maggio 2018 (GU n. 173 del 27.07.2018);
- che con decorrenza 01.01.2018 il personale della Polizia Municipale è stato trasferito all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, coma da deliberazione della Giunta Municipale n. 121 del 20.12.2017;
- che con decorrenza 04.07.2018 il personale del Servizio Sociale è stato trasferito all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, coma da deliberazione della Giunta Municipale n. 89 del 28.06.2018;
- è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, che risulta negativa come da atti conservati all'Ufficio Personale;

Dato atto che:

- per gli anni 2019 e 2020 sono previste assunzioni di personale, e che è rispettato il limite di assunzione di personale a tempo indeterminato e la spesa complessiva di personale di cui al comma 557 e 557bis art.1 L. n. 296/2006 e ssmm (rispetto al valore medio del triennio 2011/2013), come da prospetti allegati;
- il piano del fabbisogno triennale 2019/2021, come allegato, dovrà trovare copertura nelle previsioni del bilancio 2019-2021 in corso di predisposizione;
- il presente provvedimento sarà allegato ed integrerà la prima versione utile del DUP;
- la consistenza del personale ai sensi del comma dell'articolo 6 del D.lgs. 165/2001 al 01.10.2018 (ultimo anno rendicontato) è riportata nell'allegato n. 1 Tabella n. 1;
- la consistenza di personale a seguito del piano del fabbisogno di cui al presente provvedimento è riportata nella tabella n. 2;

- il contenuto di cui al presente provvedimento è stato oggetto di informazione alle OOSS e alle RSU,

TENUTO CONTO

del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto, espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del “*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*” - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, che entrano a far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

tutto ciò premesso, l'Organo di revisione

esprime

parere favorevole all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al triennio 2019/2021 ed i suoi allegati che formano parte integrante e sostanziale del presente parere.

*IL REVISORE UNICO
(Dott. Maurizio Salvadori)
Firmato digitalmente*

Montelupo Fiorentino, 19 dicembre 2018