

Allegato 1) - **PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 –
PRIMA VARIAZIONE**

PREMESSA:

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, 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 anche agli "obiettivi specifici" del piano di mandato dell'Amministrazione.

Il fabbisogno del personale va inoltre rapportato alla struttura organizzativa dell'ente, modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 19/10/2020 e aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 11/02/2021 e successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 13/01/2022, con le quali sono stati approvati anche i nuovi organigramma e funzionigramma.

Il presente Piano tiene conto anche del fatto che con decorrenza 01.01.2018 il personale della Polizia Municipale è stato trasferito all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, come da deliberazione della Giunta Municipale n. 121 del 20.12.2017, e 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.

Preliminarmente 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.

Il Piano di cui al presente documento 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.

MODALITA' DI ANALISI DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

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.

La **capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria**, è stata determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa, con contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo

della spesa rispetto all'anno 2018.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

Il presente atto costituisce una variazione a quanto già approvato con deliberazione della Giunta n. 14 del 31/01/2022. Sono apportate le seguenti modifiche sulla base di quanto richiesto dai rispettivi responsabili dei servizi nelle note indicate:

a) Servizio **“Gestione Risorse”**, nessuna variazione e conferma, in linea di massima, di quanto precedentemente richiesto (prot. 1424/2022): per una funzionale organizzazione di tutto il servizio sono necessari i seguenti interventi da inserire nel piano triennale del fabbisogno del personale:

- per supportare l'attività dell'ufficio servizi educativi soprattutto in questo particolare periodo in cui la situazione pandemica da COVID-19 impatta in modo consistente sul mondo della scuola, l'inserimento di un tirocinio formativo;
- in vista del pensionamento, nel corso del 2022, della P.O. responsabile del settore Gestione Risorse e della funzionale organizzazione degli uffici e dei servizi approvata dalla Giunta Municipale con atto n. 2 del 13/1/2022, considerato che nel servizio esiste un solo dipendente inquadrato con posizione D assegnato all'ufficio Risorse Finanziarie, risulta necessario provvedere ad integrare la dotazione organica con due figure inquadrare in posizione D, che possano assumere la direzione degli altri uffici assegnati nell'organigramma: Gestione Entrate Comunali e Servizi Educativi. A tal fine è stata programmata e conclusa una selezione di personale di Categoria D da assegnare all'Ufficio Entrate Comunali. Una ulteriore figura di categoria D da assegnare ai Servizi Educativi potrà essere individuata da graduatorie disponibili per profili analoghi, modificando il precedente piano che prevedeva l'attivazione di una progressione verticale, in quanto tale ultima procedura non è di immediata attuazione stante la necessità di un aggiornamento dello strumento regolamentare a seguito della sottoscrizione (non ancora avvenuta) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- assunzione di un'ulteriore unità di personale categoria C, da inserire nell'ufficio gestione entrate, da destinarsi principalmente alle attività di riscossione coattiva sia degli avvisi di accertamenti che delle entrate comunali in genere. La nuova normativa sull'accertamento esecutivo da una parte e l'accantonamento nella misura del 100% al fondo crediti di dubbia esigibilità dall'altra, rendono necessario potenziare quest'attività propria dell'ufficio entrate al fine di recuperare risorse sulla

gestione corrente del bilancio comunale.

b) Servizio “**Affari Generali**” nessuna variazione e conferma, in linea di massima, di quanto precedentemente richiesto (prot. 1118/2022): nel 2022 andrà in pensione il conservatore museale e sarà necessario sostituirlo con una risorsa stabile in quanto si tratta di un requisito fondamentale (assieme alla presenza di una direzione scientifica) per mantenere la rilevanza regionale del Museo della ceramica.

Inoltre, sarà pertanto necessario poter usufruire dello strumento della somministrazione di lavoro per mantenere la piena operatività dei servizi al pubblico, che hanno dimostrato ancora una volta durante la pandemia da Covid 19 di rappresentare un insostituibile punto di riferimento per la cittadinanza.

Per le motivazioni espresse si prevede:

- un'unità di personale, inquadrata come amministrativo D, per l'inserimento come conservatore Museale del Sistema Museale comunale: Museo della ceramica di Montelupo, Museo Archeologico, Parco Archeologico Naturalistico della Villa Romana del Vergigno;
- per supplire temporaneamente alle criticità descritte si richiede la possibilità di poter usufruire dello strumento della somministrazione di lavoro.

c) Servizio “**Gare e contratti**”, nessuna variazione e conferma, in linea di massima, di quanto precedentemente richiesto (prot. 2015/2022). Con decorrenza 01/02/2022 ha preso servizio un dipendente di categoria D, come previsto nel Fabbisogno per l'anno 2021.

L'attuale organigramma può dirsi completo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- sostituzione tempestiva di n. 1 unità di personale cat. C – istruttore amministrativo, tempo pieno, in sostituzione di n. 1 dipendente cessato dal servizio per dimissioni nel corso dell'anno 2021;
- utilizzo di contratti di somministrazione lavoro per garantire lo svolgimento del servizio nelle more delle assunzioni sopra richieste.

d) Servizio “**Territorio**” nessuna variazione e conferma, in linea di massima, di quanto precedentemente richiesto (prot. 1564/2022): visti i limiti alla spesa di personale a tempo determinato e la generale situazione di difficoltà in cui versano tutti gli uffici comunali, non si prevede per il momento alcuna integrazione al personale attualmente in servizio.

e) Servizio “**Lavori Pubblici**”. Il responsabile del servizio, oltre a ribadire le necessità già dichiarate nelle note prot. 1391/2022 e 8725/2022, ha evidenziato l'ulteriore necessità, resasi impellente anche con l'attivazione dei bandi del PNRR e con la previsione di sostituzione di personale amministrativo che nel prossimo biennio presumibilmente sarà collocato a riposo, di una risorsa di categoria D con profilo amministrativo.

A questo proposito per far fronte al fabbisogno di risorse umane risulta necessario:

- prevedere la possibilità di poter usufruire dello strumento della somministrazione di lavoro per personale con mansioni di tipo amministrativo;
- supplire almeno temporaneamente per tutta la durata del PNRR di n. 1 Tecnico categoria D;
- prevedere la possibilità di attivare tirocini curriculari/non curriculari con personale Tecnico neolaureato;
- assunzione di n. 1 unità di personale cat. D – funzionario amministrativo, tempo pieno, anche in previsione di una riorganizzazione del servizio che prevederà l'attribuzione di particolari responsabilità e la suddivisione delle competenze fra parte amministrativa del servizio Lavori Pubblici e Servizio Gare e Contratti;
- copertura di un posto di categoria B3 all'Ufficio Manutenzioni, personale operaio, con mansioni di muratore. Tale misura servirà a coprire, almeno in parte, la diminuzione di personale verificatasi negli ultimi anni.

PROGRESSIONI FRA CATEGORIE

Al fine di valorizzare le professionalità interne all'ente, si ritiene opportuno attivare le procedure previste dall'art. 52 comma 1-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in caso di conversione in legge del Decreto-Legge 9 giugno 2021 n. 80.

Si precisa la previsione era già stata inserita nel PTFP 2021-2023, e che nel presente si conferma:

- Categoria D - posizioni TOTALI n. 4
 - Categoria D - posizioni riservate all'accesso dall'esterno n. 3 (Affari Generali, Lavori Pubblici e Gestione Risorse);
 - Categoria D – posizioni riservate a procedure comparative di personale interno n. 1, con destinazione da definire.

Le procedure comparative potranno essere attivate solamente a seguito di copertura del medesimo numero di posti con procedura rivolta all'esterno. Le procedure comparative

sono subordinate alla necessaria modifica al Regolamento di organizzazione dell'Ente per la definizione delle modalità e dei criteri, per i quali si ritiene opportuno anche attendere la firma del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, anni 2019-2021.

DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

Oltre a quanto indicato nelle tabelle allegate, si prevede per gli anni 2022-2023-2024:

- 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:

- rispetta il limite complessivo della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 Legge 296/2006, nella previsione del triennio 2022-2024 comprensivo di quanto indicato nelle tabelle;
- 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, prevede il limite massimo utilizzabile dal Comune di Montelupo Fiorentino come indicato negli allegati;
- sarà inoltrato alla RSU e alle OO.SS. per la preventiva informazione sindacale;
- sarà sottoposto a parere dell'organo di revisione contabile;
- 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).

ALLEGATI:

Lo schema contenuto nelle tabelle allegate 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).

- **ALLEGATO 1 - TABELLA 1 – CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2021**
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 31.12.2021.
- **ALLEGATO 1 - TABELLA 2 – PERSONALE IN SERVIZIO: SITUAZIONE ATTUALE E PREVISIONI**
Consistenza del personale a seguito del piano del fabbisogno di cui al presente provvedimento.
- **ALLEGATO 1 - 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.
- **ALLEGATO 1 – TABELLA 4 - ARTICOLAZIONE DEL PERSONALE TRA I SERVIZI E PROFILI, UTILIZZO DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI E UTILIZZO DEL LAVORO FLESSIBILE**
 - TABELLA 2022
 - TABELLA 2023
 - TABELLA 2024

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.

Specifica delle assunzioni del 2022-2024 con indicata la modalità di copertura del posto e dettaglio dei rapporti di lavoro flessibile.

- **ALLEGATO 1 - TABELLA 5 - SPESA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Consistenza della spesa del personale assunto con contratto di lavoro flessibile e relativo rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010.

- RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE – DETERMINAZIONE DEL LIMITE art. 1- comma 557 L. 296/2006
- FACOLTA' ASSUNZIONALI ULTERIORI 2022– ART. 33 C. 2 DL 34/2019

**ALLEGATO 1 - Tabella 1**

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2021

Categoria	Consistenza al 31/12/2021	Congelati
	GM 92/2021	*
Art. 110 c. 1	2	
Art. 110 c. 2	0,91	
Art. 90	1	
D	14	2
C	33,34	6
B	11,7	1
A	0,67	
Totale	63,62	9

*: 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).

Categoria D: Inclusa assunzione con decorrenza 01/02/2022

Categoria C: Inclusa conservazione del posto

ALLEGATO 1 -Tabella 2 PERSONALE IN SERVIZIO: SITUAZIONE ATTUALE E PREVISIONI

	2021 (GM 92/2021)	2022 (GM 14/2022)	2022	2023	2024
Art. 90	1	1	1	1	1
Art. 110 c. 1	2	2	2	2	2
Art. 110 c. 2	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91
Categoria D	14	17	18	18	17
Categoria C	33,34	35,34	34,34	34,34	34,34
Categoria B	11,7	11,7	12,7	12,7	12,7
Categoria A	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67
Totale	63,62	68,62	69,62	69,62	68,62

*: nella tabella non sono indicati i posti congelati 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).



ALLEGATO 1 - Tabella 3 CONSISTENZA E PREVISIONI DEL PERSONALE ARTICOLATO TRA I SERVIZI

	2021 (GM 92/2021)	2022 (GM 14/2022)	2022	2023	2024
SERVIZIO GESTIONE RISORSE	15	16	17	17	17
SERVIZIO AFFARI GENERALI	21,54	22,54	22,54	22,54	22,54
SERVIZIO TERRITORIO	7,91	6,91	6,91	6,91	6,91
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	17,17	18,17	20,17	20,17	19,17
SERVIZIO GARE E CONTRATTI	2	3	2	2	2
Totale	63,62	66,62	68,62	68,62	67,62

** : nella tabella non sono indicati i posti congelati 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).

Da inserire n. 1 Funzionario D – procedura comparativa 2022

ALLEGATO 1 – TABELLA 4 – 2022

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

CAT	PROFILI PROFESSIONALI	SERVIZI					TOT
		GESTIONE RISORSE	AFFARI GENERALI	TERRITORIO	LAVORI PUBBLICI	GARE E CONTRATI	
D	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 2 TUEL fuori d.o.			0,91			0,91
	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 1 TUEL			1	1		2
	Funzionario	4	6		2	1	13
	Funzionario Tecnico			1	3		4
C	Esperto Art. 90 TUEL		1				1
	Esperto	8	14,84	2	2	1	27,84
	Esperto Tecnico	2		2	2,5		6,5
B	Collaboratore amm.vo						0
	Collaboratore tecnico spec.	3			9		12
	Collaboratore amm.vo spec.		0,7				0,7
A	Operatore				0,67		0,67
	Totale	17	22,54	6,91	20,2	2	68,62

Da inserire n. 1 Funzionario D – procedura comparativa

Previsione assunzioni anno 2022				
PROFILO	CAT	Servizio	MODALITA' DI COPERTURA	Periodo (indicativo)
Funzionario	D	Lavori Pubblici	Scorrimento graduatorie	Dal 01/05
Funzionario	D	Gestione Risorse	Scorrimento graduatorie	Dal 01/05
Esperto	C	Gestione Risorse	Scorrimento graduatorie e/o concorso pubblico	Dal 01/10
Esperto	C	Gare e Contratti	Scorrimento graduatorie e/o concorso pubblico	Dal 01/10
Collaboratore Tecnico Specializzato	B3	Lavori Pubblici	Scorrimento graduatorie	Dal 01/09
Funzionario	D	Da definire	Procedura comparativa art. 52, c 1-bis, D.Lgs. 165/2001 post art. 3 DL 80/2021	Dal 01/11
Funzionario	D	Affari Generali	Concorso pubblico	Dal 01/09

LAVORO FLESSIBILE

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	Servizio	MODALITA' DI COPERTURA	
CAT. C Esperto	Unione dei Comuni del CEV	Trasferimento Unione TD Vigile	Anno intero
CAT. C Esperto	Affari Generali	Art. 90 TUEL	Anno intero
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato part-time	Territorio	Art. 110 c. 2 TUEL	Anno intero

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ESCLUSO DAL LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE

CAT. D Funzionario Tecnico	Lavori Pubblici – PNRR	Scorrimento graduatorie e/o concorso pubblico	Dal 01/07
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato	Territorio	Art. 110 c. 1 TUEL (escluso da limite spesa TD)	Anno intero
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato	Lavori Pubblici	Art. 110 c. 1 TUEL (escluso da limite spesa TD)	Anno intero

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

ALTRO PERSONALE LAVORO FLESSIBILE		COSTO	
SOMMINISTRAZIONE		69.000,00	
TIROCINI		34.800,00	
DIREZIONE SCIENTIFICA		0,00	

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 ricorrese a somministrazione lavoro, tirocini o tempo determinato;

ALLEGATO 1 – TABELLA 4 – 2023

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

CAT	PROFILI PROFESSIONALI	SERVIZI					TOT
		GESTIONE RISORSE	AFFARI GENERALI	TERRITORIO	LAVORI PUBBLICI	GARE E CONTRATTI	
D	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 2 TUEL fuori d.o.			0,91			0,91
	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 1 TUEL			1	1		2
	Funzionario	4	6		2	1	13
	Funzionario Tecnico			1	3		4
C	Esperto Art. 90 TUEL		1				1
	Esperto	8	14,84	2	2	1	27,84
	Esperto Tecnico	2		2	2,5		6,5
B	Collaboratore amm.vo						0
	Collaboratore tecnico spec.	3			9		12
	Collaboratore amm.vo spec.		0,7				0,7
A	Operatore				0,67		0,67
	Totale	17	22,54	6,91	20,2	2	68,62

Da inserire n. 1 Funzionario D – procedura comparativa

Previsione assunzioni anno 2023			
PROFILO	CAT	Servizio	MODALITA' DI COPERTURA

LAVORO FLESSIBILE

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	Servizio	MODALITA' DI COPERTURA
CAT. C Esperto	Unione dei Comuni del CEV	Trasferimento Unione TD Vigile
CAT. C Esperto	Affari Generali	Art. 90 TUEL
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato part-time	Territorio	Art. 110 c. 2 TUEL

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ESCLUSO DAL LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE

CAT. D Funzionario Tecnico	Lavori Pubblici – PNRR	Scorrimento graduatorie e/o concorso pubblico
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato	Territorio	Art. 110 c. 1 TUEL (escluso da limite spesa TD)
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato	Lavori Pubblici	Art. 110 c. 1 TUEL (escluso da limite spesa TD)

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

ALTRO PERSONALE LAVORO FLESSIBILE	COSTO
SOMMINISTRAZIONE	69.000,00
TIROCINI	34.800,00
DIREZIONE SCIENTIFICA	0,00

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 ricorrese a somministrazione lavoro, tirocini o tempo determinato;

ALLEGATO 1 – TABELLA 4 – 2024

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

CAT	PROFILI PROFESSIONALI	SERVIZI					TOT
		GESTIONE RISORSE	AFFARI GENERALI	TERRITORIO	LAVORI PUBBLICI	GARE E CONTRATI	
D	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 2 TUEL fuori d.o.			0,91			0,91
	Funzionario Tecnico Specializzato Art. 110 c. 1 TUEL			1	1		2
	Funzionario	4	6		2	1	13
	Funzionario Tecnico			1	2		3
C	Esperto Art. 90 TUEL		1				1
	Esperto	8	14,84	2	2	1	27,84
	Esperto Tecnico	2		2	2,5		6,5
B	Collaboratore amm.vo						0
	Collaboratore tecnico spec.	3			9		12
	Collaboratore amm.vo spec.		0,7				0,7
A	Operatore				0,67		0,67
Totale		17	22,54	6,91	19,2	2	67,62

Da inserire n. 1 Funzionario D – procedura comparativa

Previsione assunzioni anno 2024			
PROFILO	CAT	Servizio	MODALITA' DI COPERTURA

LAVORO FLESSIBILE

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	Servizio	MODALITA' DI COPERTURA
CAT. C Esperto	Unione dei Comuni del CEV	Trasferimento Unione TD Vigile
CAT. C Esperto	Affari Generali	Art. 90 TUEL
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato part-time	Territorio	Art. 110 c. 2 TUEL

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ESCLUSO DAL LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE

CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato	Territorio	Art. 110 c. 1 TUEL (escluso da limite spesa TD)
CAT. D Funzionario Tecnico Specializzato	Lavori Pubblici	Art. 110 c. 1 TUEL (escluso da limite spesa TD)

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

ALTRO PERSONALE LAVORO FLESSIBILE	COSTO
SOMMINISTRAZIONE	69.000,00
TIROCINI	34.800,00
DIREZIONE SCIENTIFICA	0,00

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 ricorrese a somministrazione lavoro, tirocini o tempo determinato;

ALLEGATO 1 – TABELLA 5 – SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Spesa lavoro flessibile Anno 2009 **298.294,23** DI CUI 11.329,36 VIGILE

Spesa lavoro flessibile su bilancio previsione 2022

Art. 110 comma 2 D.Lgs. 267/2000 area tecnica	33.416,76
Art. 90 D.Lgs. 267/2000 categoria C	30.798,12
Spesa destinata UNIONE per TD Vigile Categoria C	31.865,87
Interinale	69.000,00
Spesa prevista per attivazione tirocini	34.800,00
	199.880,75

Margine disponibile per lavoro flessibile **98.413,48**

Spesa lavoro flessibile su bilancio previsione 2023

Art. 110 comma 2 D.Lgs. 267/2000 area tecnica	33.416,76
Art. 90 D.Lgs. 267/2000 categoria C	30.798,12
Spesa destinata UNIONE per TD Vigile Categoria C	31.865,87
Interinale	69.000,00
Spesa prevista per attivazione tirocini	34.800,00
	199.880,75

Margine disponibile per lavoro flessibile **98.413,48**

Spesa lavoro flessibile su bilancio previsione 2024

Art. 110 comma 2 D.Lgs. 267/2000 area tecnica	33.416,76
Art. 90 D.Lgs. 267/2000 categoria C	30.798,12
Spesa destinata UNIONE per TD Vigile Categoria C	31.865,87
Interinale	69.000,00
Spesa prevista per attivazione tirocini	34.800,00
	199.880,75

Margine disponibile per lavoro flessibile **98.413,48**

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

VOCI A SOMMARE	Determinazione limite triennale			Previsione 2022
	2011	2012	2013	
Macroaggregato 1 (retribuzioni)	2.727.798,21	2.562.721,44	2.476.145,91	2.436.092,94
Macroaggregato 2 (IRAP)	143.424,87	138.629,56	133.882,35	132.271,00
Macroaggregato 3 (interinale e tirocini formativi – incarichi)	31.599,00	34.801,00	50.750,00	78.500,00
Macroaggregato 4 (quota spesa personale uffici trasversali dell' unione + quota segretario in convenzione)			13.111,00	95.000,00
PERSONALE PM UNIONE				301.410,69
PERSONALE SOCIALE UNIONE				34.908,59
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	2.902.822,08	2.736.152,00	2.673.889,26	3.078.183,22
Assunzioni disposte ai sensi del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica del 17/3/2020 – pubblicato in G.U. n. 108 del 27/4/2020 non rilevanti ai fini del calcolo del limite di spesa di cui al comma 557/quarter L.296/2006				142.246,68
Assunzioni PNRR ai sensi DL 80/2021				16.708,38
SPESA DEL PERSONALE PER CALCOLO DEL LIMITE DI CUI AL COMMA 557-QUATER DELLA L. 296/2006				2.919.228,16
Spese per le elezioni a carico di altre amministrazioni pubbliche	18.828,14		23.729,30	28.000,00
Spese per le categorie protette- quota obbligatoria	107.028,52	72.134,51	60.277,38	127.046,00
Personale comandato o in convenzione per il quale è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		23.811,77		62.070,00
Diritti di rogito, progettazione e ICI	80.035,10	41.341,67	19.457,80	47.000,00
Oneri rinnovi contrattuali	198.929,60	193.221,93	186.437,31	258.690,00
Contributi per Fondo pensione complementare				2.580,00
TOTALE SPESE ESCLUSE	404.821,36	330.509,88	289.901,79	525.386,00
	2.498.000,72	2.405.642,12	2.383.987,47	2.393.842,16
LIMITE DI SPESA 2011/2013		2.429.210,10		
MARGINE PER NUOVE ASSUNZIONI NON COMPRESSE NELLA PREVISIONE DEL MACROAGGREGATO 1				35.367,94

CALCOLO DEROGA-557-DL-34-2019 (ANNO 2022) – PRIMA VARIAZIONE

2018							2022						
categoria	numero (escluso categorie protette)	rapporto p/time	effettivo	spesa unitaria (escluso IRAP)	mesi	spesa totale	categoria	numero (escluso categorie protette)	rapporto p/time*	effettivo	spesa unitaria (escluso IRAP)	mesi	spesa totale
categoria D	10		10,00	30.946,39	114,50	295.280,14	categoria D	17,00		17,00	30.946,39	178,00	459.038,12
categoria C	28	-0,58	27,42	28.521,17	338,04	803.441,36	categoria C	31,50		31,50	28.521,17	344,00	817.606,87
categoria B	12		12,00	26.757,61	152,00	338.929,73	categoria B	12,00		12,00	26.757,61	136,00	303.252,91
categoria A				24.054,50	0,00	0,00	categoria A				24.054,50	0,00	0,00
categoria D – UNIONE	2			30.946,39		61.892,78	categoria D – UNIONE	2,00			30.946,39		61.892,78
categoria C – UNIONE	6			28.521,17		171.127,02	categoria C – UNIONE	6,00			28.521,17		171.127,02
categoria B – UNIONE	1			26.757,61		26.757,61	categoria B – UNIONE	1,00			26.757,61		26.757,61
TOTALE	59					1.697.428,63	TOTALE	69,5					1.839.675,32

DIFFERENZA + **142.246,68** Quota assunzioni spazi ulteriori, in deroga per calcolo 557

Numero dipendenti da conto annuale meno segretario, meno tempo determinato (T1). Manetti Daniela e Cerbai considerate al 100% (perché trasformazioni p.time) – SPESA EFFETTIVA

Numero dipendenti da PTFP tempo indeterminato (inclusa progressione verticale e Manetti D al 100% perché trasformazioni p.time) – SPESA EFFETTIVA

FACOLTA' ASSUNZIONALI ULTERIORI 2022 - ART. 33 C. 2 DL 34/2019	
A) Media entrate correnti del triennio 2018/2019/2020 al netto FCDE 2020	11.607.773,00
B) Valore soglia (art. 4 DM 17/03/2020) per i comuni da 10.000 a 59.999: 27% di A)	3134098,71
C) Spesa personale 2018 al netto IRAP	2.707.354,98
D) Possibile incremento spesa del personale B-C	394.284,61
Possibile incremento nell'anno 2022 spesa nuove assunzioni (art. 5 DM 17/03/2020): 19% di C) spesa personale 2018	3.221.752,43
E) Incremento massimo consentito dalla norma limite 27%	426.743,73
F) Facoltà assunzionali di cui all'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 utilizzate	162.528,00
Facoltà assunzionali di cui all'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 residue fino al raggiungimento del valore soglia: E-F	264.215,73
Spesa del personale preventivo 2022 al netto IRAP	2.945.912,22
Percentuale d'incidenza sulla media entrate correnti ultimi tre consuntivi approvati	25,38%
