

Aggiornamento al DUP – Modifiche al PTFP 2019-2021

Premesso che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 101 del 05/12/2018 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 al cui interno era stato inserito il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019-2021, si rende necessario apportare le seguenti modifiche al PTFP 2019:

- 1) Incremento della Capacità assunzionale per l'anno 2019 già prevista in € 332.209,00 di ulteriori € 28.604,00 per un totale pari a € 360.814,00 dovuta a seguito di una cessazione in data 29/12/2018 di un Collaboratore Tecnico Idraulico non prevista al momento dell'approvazione del DUP, dando atto che risulta già programmata l'assunzione di un nuovo Collaboratore Tecnico Idraulico.
- 2) Inserimento nel Programma assunzionale 2019 di n.1 Collaboratore Tecnico Cuciniere.
- 3) Attribuzione alla Giunta Comunale delle seguenti competenze relative ad integrazioni al Piano assunzionale previa approvazione di delibera di stralcio al PTFP:
 - 3.1 Programmazione delle assunzioni a tempo determinato fatto salvo il rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 DL 78/2010 e in ottemperanza alle modalità e condizioni previste dalla vigente normativa;
 - 3.2 Programmazione di nuove assunzioni che costituiscano mera sostituzione di personale cessato con stesso profilo, ove ciò non comporti utilizzo di capacità assunzionale, tramite ricorso alle procedure di mobilità neutra e nel rispetto del limite complessivo della spesa di personale;
 - 3.3 Fermo restando il numero e la tipologia delle assunzioni previste nel presente Piano è consentita la variazione della modalità assunzionale delle stesse fatto salvo il rispetto del limite complessivo della capacità assunzionale dell'ente sulla base della normativa vigente



COMUNE DI EMPOLI

**Piano Triennale
Fabbisogno del Personale
2019-2021**

Aggiornamento al DUP

PARTE PRIMA: RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA NEL RISPETTO DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA

La dotazione organica vigente rideterminata con deliberazione n. 117 del 27/06/2018 in seguito al trasferimento all'Unione Comuni Circondario Empolese Valdelsa del personale appartenente al Servizio Sociale è la seguente:

TAB. 1

Categoria	Dotazione Organica al 03/07/2018	Totale posti già ceduti PM (congelati)	Totale posti ceduti SOCIALE (congelati)	Rideterminazione DO al 04/07/2018 (solo Comune)
A	0	0	0	0
B	51	0	1	50
BG3	34	0	0	34
C	120	32	2	86
D	50	4	2	44
DG3	8	0	0	8
Dirigenti	8	1	0	7
Totale	271	37	5	229

Sulla base delle recenti linee guida le amministrazioni dovranno partire dall'ultima dotazione organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore. La dotazione organica dovrà essere rimodulata in modo tale da non superare il valore finanziario rappresentato dalla spesa media del personale degli anni 2011-2013. Tale valore costituisce appunto "la spesa potenziale massima".

Mantenendo ferma "la dotazione organica congelata" per le funzioni trasferite all'Unione Comuni Circondario Empolese, si definisce la dotazione organica dirigenziale del Comune di Empoli in n. 6 posizioni, con riduzione quindi di una posizione dirigenziale dalla dotazione organica.

Sentite le esigenze dei vari Settori, si ritiene altresì di ridurre il fabbisogno potenziale del personale dipendente, al fine di rispettare il limite finanziario di cui sopra, prevedendo il numero dei dipendenti sotto indicato per ciascuna categoria.

TAB. 2

CAT.	RIDETERMINAZIONE DO (esclusi posti congelati)	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
Dirigenti	6	3	3
D3	4	4	0
D1	39	33	6
C	91	75	16
B3	24	21	3
B1	34	34	0
TOTALI	198	170	28

Al fine di definire il valore finanziario della dotazione organica ridefinita come sopra, si considerano i valori previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, come da tabella che segue:

TAB. 3

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

Determinazione spesa potenziale della D.O.

A

Spesa personale a tempo indeterminato						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	6,00	259.865,40	67.045,27	22.088,56	2.598,65	351.597,89
D3	4,00	110.291,39	28.455,18	9.374,77	1.102,91	149.224,26
D1	39,00	935.223,61	241.287,69	79.494,01	9.352,24	1.265.357,54
C	91,00	2.005.586,23	517.441,25	170.474,83	20.055,86	2.713.558,17
B3	24,00	495.658,80	127.879,97	42.131,00	4.956,59	670.626,36
B1	34,00	664.254,91	171.377,77	56.461,67	6.642,55	898.736,90
TOTALI	198,00	4.470.880,35	1.153.487,13	380.024,83	44.708,80	6.049.101,11

Per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1 commi 557, oltre alle spese sopra indicate afferenti al personale a tempo indeterminato, vanno altresì considerate le seguenti altre spese:

B	Fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
	Fondo dirigenti	104.872,00	24.959,54	8.914,12	1.048,72	139.794,38
	Fondo dipendenti	587.375,36	139.795,34	49.926,91	5.873,75	782.971,35
	P.O. e A.P. a bilancio	18.000,00	4.284,00	1.530,00	180,00	23.994,00
	Straordinario	99.909,69	23.778,51	8.492,32	999,10	133.179,62
	TOTALE	810.157,05	192.817,38	68.863,35	8.101,57	1.079.939,35

C	Altre spese ad personam	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
	Ad personam dirigenti	13.493,74	3.600,13	1.146,97	134,94	18.375,78
	ad personam TD	22.300,00	5.307,40	1.895,50	223,00	29.725,90
	Ria	47.000,00	12.539,60	3.995,00	470,00	64.004,60
	TOTALE	82.793,74	21.447,13	7.037,47	827,94	112.106,28

D	Segretario Generale	73.368,84	19.574,81	6.236,35		99.180,00
---	----------------------------	-----------	-----------	----------	--	------------------

E	Altre spese (somministrazione, buoni pasto, assegni nucleo familiare, formazione)	
	ANF	70.000,00
	FORMAZIONE	30.115,00
	MISSIONI	3.000,00
	MENSA	2.000,00
	TOTALE	105.115,00

F	Personale a tempo determinato	
	SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO MASSIMO (al netto dell'interinale)	300.000,00
	INTERINALE	44.500,00
	TOTALE	344.500,00

G	Altre spese comprese nella spesa di personale	
	cessione unione 2017	96.466,40
	cessione unione 2018	64.220,77
	cessione unione 2019	16.000,00
	dirigente ceduto all'Unione	100.500,00
	pensione complementare	20.812,81
	Trasferimento pm	1.179.512,75
	Trasferimento sociale	144.716,00
	Trasferimento Unione attività trasversali	99.605,20
	alta specializzazione	35.594,80
	TOTALE	1.757.428,73

E vanno escluse le seguenti componenti:

H	Spese escluse	
	miglioramenti contrattuali fino al 2017	669.519,19
	arretrati contrattuali	232.000,00
	categoria protette	59.045,85
	incentivi tecnici	6.500,00
	formazione e missioni	33.115,00
	TOTALE	1.000.180,04

La spesa potenziale della dotazione organica risulta pertanto dalla somma delle seguenti voci:

SPESA COMPLESSIVA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA		
A	SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	6.049.101,11
B	FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.079.939,35
C	ALTRE SPESE AD PERSONAM	112.106,28
D	SEGRETARIO	99.180,00
E	ALTRE SPESE (ANF, formazione, mensa)	105.115,00
F	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	344.500,00
G	ALTRE SPESE comprese nella spesa del personale)	1.757.428,73
	TOTALE	9.547.370,46
H	SPESA ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	-1.000.180,04
	TOTALE SOGGETTO A LIMITE (H)	8.547.190,42

Il limite della spesa di personale ai sensi del comma 557 L.296/2006 risulta il seguente:

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	8.771.398,57
Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizi (già svolti dai dipendenti) fino al 2017	172.800,00
Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione pubblica illuminazione (già svolti dai dipendenti) fino al 2018	44.520,00
LIMITE AI SENSI DEL 557 (I)	8.554.078,57

La dotazione potenziale massima rispetta quindi il limite di cui al comma 557 L.296/2006

PARTE SECONDA: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

1) Nuove assunzioni 2019 con utilizzo capacità assunzionale 2018 rideterminata

Nel corso del 2019 si provvederà a dare attuazione a quanto previsto nella programmazione del 2017 e 2018, procedendo alle assunzioni inserite nei rispettivi piani assunzionali ma non ancora effettuate a causa della necessità di completare le procedure concorsuali di riferimento.

L'attuazione di quanto previsto nei piani del 2017 e del 2018 è la seguente:

Anno 2019				
n.	cat	Descrizione	Capacità assunzionale	Utilizzo Capacità assunzionale
		Riporto resti capacità assunzionale della programmazione inserita nel piano ma non utilizzata	€ 187.760	
2	D	Istruttori Amministrativi Direttivi (programmazione 2017)		€ -65.000
1	D	Istruttore Tecnico Direttivo (programmazione 2017)		€ -32.500
3	C	Istruttore Amministratore contabile (programmazione 2018)		€ -89.200
		sub totale	€ 187.760	€ -186.700
Residuo da assunzioni già programmate nei precedenti anni			€ 1.060	

Nel corso del 2019 si provvederà anche a completare l'attuazione al programma straordinario per le assunzioni a tempo indeterminato del personale educativo di cui all'art. 1 commi 228-bis, 228 ter, 228-quater e 228 quinquies della L. 208/2015 come integrati e modificati dal D.L. n. 113/2016, le cui procedure sono iniziate nel 2018:

Anno 2019			
n.	cat	Descrizione	Concorso
1	C	Educatore scuola materna (piano straordinario in deroga alla capacità assunzionale)	X
1	C	Tecnico della Riabilitazione(piano straordinario in deroga alla capacità assunzionale)	X

2) Determinazione capacità assunzionale 2019

La capacità assunzionale complessiva per l'anno 2019 risulta essere quindi pari al residuo dei resti del triennio 2016/2018 (€ 1.060,00) oltre al 100% della spesa per cessazioni avvenute nel 2018 già prevista in € 332.209,00 e incrementata di ulteriori 28.604,00 per un totale pari a € 360.814,00 a seguito di pensionamento di un Collaboratore Tecnico Idraulico non previsto al momento dell'approvazione del DUP.

In tale conteggio sono state inserite anche le cessazioni del personale educativo, in quanto la particolare e derogatoria disciplina che prevedeva la possibilità di un turn-over al 100% è comunque consentita a partire dal 2019 per tutto il personale dipendente-

Il conteggio è sotto indicato:

Anno 2019		Capacità assunzionale
Residuo dei resti 2016-2018 dopo assunzioni previste nei piani degli anni precedenti		€ 1.060
Cessazioni 2018 (100%)		€ 360.814
Totale Capacità assunzionale		€ 361.874

La capacità assunzionale 2019 sopra determinata sarà utilizzata sia per procedere ad assunzioni a seguito delle cessazioni previste nello steso anno, sia per nuove assunzioni aggiuntive come di seguito specificato.

Si sottolinea che trattasi di una previsione passibile di successive modifiche sulla base delle effettive cessazioni 2019, stante la recente approvazione alla normativa sul collocamento a riposo dei dipendenti pubblici.

3) Assunzioni a seguito di cessazioni 2019

n.	cat	Profilo	Utilizzo Capacità assunzionale	Non utilizzo Capacità assunzionale
1	DR	Dirigente Amministrativo		mobilità neutra
1	DR	Dirigente Amministrativo		art.110 c.1 L.267/2000
1	DR	Dirigente Tecnico		art.110 c. 1 L.267/2000 /mobilità neutra
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	€ 32.660	
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	€ 60.200	
1	B1	Esecutore Servizi Tecnici		Mobilità neutra
Totale			€ 92.860	

4) Assunzioni aggiuntive alla copertura delle cessazioni 2019

Gli interventi normativi che si sono succeduti negli ultimi anni in materia di limitazioni di assunzione di personale hanno creato un'oggettiva carenza di personale in tutti gli ambiti organizzativi.

Attualmente il personale in servizio risulta pari a soli n. 172 dipendenti. Ancorché si sommino n. 41 posti trasferiti all'Unione del Circondario Empolese Valdelsa in seguito al trasferimento delle funzioni della Polizia Municipale e dei Servizi Sociali, il totale n. 213 risulta ben al di sotto dei n. 242 dipendenti calcolati effettuando la media dei dipendenti in servizio nel triennio 2011-2013.

Se si considera che tale diminuzione di personale si è verificata contestualmente ad un progressivo aumento delle competenze e adempimenti previsti dalla normativa nazionale a carico degli EE.LL., risulta evidente la criticità che si è determinata negli uffici e nei servizi interessati e a cui si intende porre fine con il presente programma assunzionale.

Al fine di definire un assetto organico che garantisca un efficiente livello qualitativo dei servizi si rende necessario provvedere alle assunzioni aggiuntive indicate nella seguente programmazione del personale:

n.	cat	Profilo	Utilizzo Capacità assunzionale	Non utilizzo Capacità assunzionale
1	DR	Dirigente Tecnico		art.110 c. 1 L.267/2000 /mobilità neutra
1	DR	Dirigente Amministrativo		mobilità neutra
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	€ 32.660	
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo		mobilità neutra
1	D	Istruttore Amm. Direttivo (alta specializzazione Resp. Servizio Educativo)		art 110 c.1. L.267/2000
1	C	Educatrice scuola materna	€ 30.100	
4	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	€ 120.400	
5	C	Istruttori Amministrativi Contabili		mobilità neutra

1	C	Programmatore		mobilità neutra
1	B3	Collaboratore Tecnico Idraulico		mobilità neutra
1	B3	Collaboratore Tecnico Muratore	€ 28.200	
1	B3	Collaboratore Tecnico Cuciniere		mobilità neutra
Totale			€ 211.160	

5) Compatibilità delle assunzioni aggiuntive (alle assunzioni per cessazioni) con la dotazione organica

Le assunzioni aggiuntive, di cui ai precedenti punti n.1 e n.4, rientrano nella disponibilità dei posti vacanti della dotazione organica come indicati nella TAB. 2:

CAT.	POSTI VACANTI in D.O.	assunzioni aggiuntive alle cessazioni
Dirigenti	3	2
D3	0	0
D1	6	6
C	16	16
B3	3	3
B1	0	0
TOTALI	28	27

6) Programma assunzioni 2020-2021

Se il programma assunzionale 2019 andrà a buon fine nello stesso anno, negli anni 2020 e 2021 si procederà unicamente alla copertura delle cessazioni del personale attraverso l'utilizzo delle capacità assunzionali che si renderanno annualmente disponibili o con l'utilizzo della mobilità fra Enti neutra.

7) Competenze della Giunta sulla Programmazione del Personale

Risultano altresì attribuite alla Giunta Comunale le seguenti integrazioni al Piano assunzionale previa approvazione di delibera di stralcio al PTFP:

- 7.1 Programmazione delle assunzioni a tempo determinato fatto salvo il rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 DL 78/2010 e in ottemperanza alle modalità e condizioni previste dalla vigente normativa;
- 7.2 Programmazione di nuove assunzioni che costituiscano mera sostituzione di personale cessato con stesso profilo, ove ciò non comporti utilizzo di capacità assunzionale, tramite ricorso alle procedure di mobilità neutra e nel rispetto del limite complessivo della spesa di personale;
- 7.3 Fermo restando il numero e la tipologia delle assunzioni previste nel presente Piano è consentita la variazione della modalità assunzionale delle stesse fatto salvo il rispetto del limite complessivo della capacità assunzionale dell'ente sulla base della normativa vigente