

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 E  
RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.  
AGGIORNAMENTO PIANO DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2019**

**1. PREMESSA**

Con Deliberazione di approvazione del DUP, GC n. 184 del 08/11/2018 e CC 101 del 05/12/2018, è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP) del Comune di Empoli per il triennio 2019-2020-2021 in attuazione ed in conformità di quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e da ultimo dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018. Il suddetto piano è stato oggetto di modifica con deliberazioni di GC n. 17 del 23/01/2019, n. 99 del 08/05/2019, n. 127 del 05/07/2019 e n. 176 del 23/10/2019

Il PTFP, come recitano le linee di indirizzo sopracitate, *“si sviluppa...in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.”*

Si rende necessario ora procedere all’ulteriore aggiornamento del piano delle assunzioni per l’anno 2019 allo scopo di dare copertura con capacità assunzionale disponibile alle cessazioni per mobilità e dimissioni previste entro il 2019, e all’approvazione del PTFP 2020-2022, in relazione alle cessazioni per pensionamento previste nel corso del 2020 nonché per assicurare il rispetto degli impegni assunti dall’Amministrazione verso l’Unione dei Comuni Circondario Empolese in merito alla dotazione di personale per i servizi informatici dell’Unione con funzioni trasversali di supporto alle funzioni trasferite dal Comune all’Unione.

---

La normativa di riferimento in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale è dettata dagli articoli 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017.

In particolare, il riformulato art 6 reca importanti innovazioni sul tema della dotazione organica e del suo rapporto con la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo che: *“2. 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 ai sensi dell’articolo 6-ter. .... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. 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.”*

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto in data 8 maggio 2018.

Secondo le linee guida:

*“L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.*

*Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, 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.*

*Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.*

*La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.”*

*Nell'attuale formulazione, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente (attualmente, art. 1 c. 557 della L.296/2006).*

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

*Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:*

*a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato.*

*b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o*

*posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge. (attualmente, art. 1 c. 557 della L 296/2006)*

Sempre secondo le linee guida, il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, evidenziando, per ogni anno, le risorse relative alla spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, per il personale in comando, per il personale in part-time (da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione), per le diverse tipologie di lavoro flessibile.

Il piano dovrà inoltre evidenziare i risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, le facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, le risorse eventualmente necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni, e quelle connesse ad eventuali procedure di mobilità.

Il PTFP deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

## **2. QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E ASSUNZIONI**

La disciplina dei vincoli in materia di personale è stata dettata, nel tempo, da vari provvedimenti. Il quadro ad oggi vigente è definito dalle seguenti principali norme:

- Legge n. 296/2006, (Legge finanziaria 2007), art. 1 commi da 557 a 557 quater, che richiama gli enti locali al rispetto del principio di riduzione delle spese di personale, dovendo assicurare il contenimento dell'aggregato di spesa, così come definito al comma 557 bis, rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (ex art. 76 c. 4 del DL 1128/2008);
- D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, art. 3, comma 5, come modificato dal citato DL 28/01/2019 n. 4, art 14 bis. Tale norma definisce i limiti alle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali in termini di spesa massima, determinata sulla base della spesa del personale cessato nell'anno precedente, alla quale si aggiungono i resti ancora disponibili della facoltà assunzionali del *quinquennio* precedente (modifica introdotta dal DL 4/2019, prima si faceva riferimento al triennio precedente). Inoltre, per effetto delle modifiche apportate dal DL 4/2019, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, è possibile *computare anche le cessazioni programmate nella stessa annualità, fermo restando che tali assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*. La norma è stata integrata dalla Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016), art 1 c. 228, come da ultimo modificato dal DL 50/2017, art. 22 c. 2, relativamente al triennio 2016-2017-2018;
- D.L n.78/2010 convertito nella Legge 122/2010, art. 9, comma 28, che stabilisce limiti alle assunzioni di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000. La

spesa relativa alle fattispecie in oggetto deve essere contenuta entro il 50% della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009, ovvero entro il 100% per gli enti in regola con il rispetto delle limitazioni di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06;

- Legge n. 68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, la quale impone l'assunzione obbligatoria di soggetti appartenenti alle categorie ivi indicate in misura percentuale rispetto all'organico dell'ente.
- DL. 34/2019 art. 33 comma 2 secondo il quale “ ... *i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento*”. Il suddetto decreto Ministeriale non è ad oggi ancora stato adottato.

### **3. DOTAZIONE ORGANICA - RIMODULAZIONE NEL RISPETTO DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA**

Sulla base delle sopra richiamate linee guida, partendo dall'ultima dotazione organica approvata, le amministrazioni possono *procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, entro la spesa potenziale massima costituita, per gli enti locali, dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013 di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06.*

Rispetto alla dotazione approvata con atto di GC n. 176 del 23/10/2019, si procede, con il presente atto, alla rimodulazione della dotazione come di seguito:

- si incrementa la dotazione di categoria D di una unità e contestualmente si riduce la dotazione di categoria C di una unità, sostituendo il posto di Programmatore addetto ai servizi informatici dell'Ente con un posto di Programmatore Esperto;
- si riduce la dotazione di una unità di categoria C e si incrementa contestualmente la stessa dotazione di una unità di categoria D prevedendo la cessione di tale posto di categoria D all'Unione Comuni Circondario Empolese Valdelsa in relazione alla necessità di garantire gli impegni assunti dall'Amministrazione verso l'Unione stessa. L'Unione assumerà tale dipendente per le esigenze connesse ai servizi trasversali (Servizi Informatici) a valere sulla

capacità assunzionale del Comune di Empoli. Il posto ceduto all'Unione è "congelato" ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs 165/2001.

#### DOTAZIONE RIMODULATA con GC n. 176 del 23/10/2019

Categoria	Dotazione Organica al 01/10/2019	Totale posti ceduti PM (congelati)	Totale posti ceduti SOCIALE (congelati)	Totale posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati)	Dotazione organica al 01/10/2019 (solo Comune)
Dirigenti (*)	6	1	0	0	5
DG3	2	0	0	0	2
D (*)	45	4	2	0	39
C	130	32	2	2	94
BG3	24	0	0	0	24
B	35	0	1	0	34
A	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>242</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>198</b>

(\*) di cui n. 2 Dirigenti e n. 2 D coperti ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL

#### DOTAZIONE RIMODULATA con la presente deliberazione

CAT.	DOTAZIONE TOTALE rideterminata a 01/11/2019	Posti ceduti a Unione per PM e Sociale CONGELATI	Ulteriori posti ceduti a Unione per Funzioni trasversali	RIDETERMINAZIONE DO COMUNE (esclusi posti congelati)	di cui POSTI OCCUPATI AL 01/11/2019	di cui POSTI VACANTI
Dirigenti (*)	6	1		5	4	1
DG3	2	0		2	2	0
D (*)	47	6	1	40	31	9
C	128	34	2	92	82	10
BG3	24	0		24	23	1
B	35	1		34	32	2
<b>TOTALI</b>	<b>242</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>197</b>	<b>174</b>	<b>23</b>

(\*) di cui n. 2 Dirigenti e n. 2 D coperti ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL

Si procederà inoltre:

- alla sostituzione di una unità di educatore categoria D1 con una unità di categoria C, a seguito del prossimo pensionamento nel corso del 2019;
- alla sostituzione di un posto di operatore CED categoria B3 con una unità di categoria C con profilo di programmatore;
- alla sostituzione di un posto di esecutore servizi interni e al pubblico categoria B1 con un'unità di categoria C con profilo di istruttore amministrativo contabile.

Di seguito la dimostrazione del rispetto della spesa potenziale massima della dotazione.

Cat.	Totale	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
<b>Dirig.</b>	<b>43.310,90</b>	11.555,35	3.681,43	433,11	58.980,78
<b>D3</b>	<b>27.572,85</b>	7.356,44	2.343,69	275,73	37.548,70
<b>D1</b>	<b>23.980,09</b>	6.397,89	2.038,31	239,80	32.656,09
<b>C1</b>	<b>22.039,41</b>	5.880,11	1.873,35	220,39	30.013,27
<b>B3</b>	<b>20.652,45</b>	5.510,07	1.755,46	206,52	28.124,51
<b>B1</b>	<b>19.536,91</b>	5.212,45	1.660,64	195,37	26.605,36
<b>A1</b>	<b>18.482,72</b>	4.931,19	1.571,03	184,83	25.169,76

<b>Spesa personale dotazione rideterminata (solo Comune)</b>						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	5,00	216.554,50	55.871,06	18.407,13	2.165,55	292.998,24
D3	2,00	55.145,70	14.227,59	4.687,38	551,46	74.612,13
D1	40,00	959.203,70	247.474,55	81.532,31	9.592,04	1.297.802,61
C	92,00	2.027.625,64	523.127,42	172.348,18	20.276,26	2.743.377,50
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
<b>TOTALI</b>	<b>197,00</b>	<b>4.418.443,25</b>	<b>1.139.958,36</b>	<b>375.567,68</b>	<b>44.184,43</b>	<b>5.978.153,72</b>

<b>Spesa personale PM per posti ceduti a Unione</b>						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	4,00	95.920,37	24.747,46	8.153,23	959,20	129.780,26
C	32,00	705.261,09	181.957,36	59.947,19	7.052,61	954.218,26
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>36,00</b>	<b>801.181,46</b>	<b>206.704,82</b>	<b>68.100,42</b>	<b>8.011,81</b>	<b>1.083.998,52</b>
Quota Fondo Accessorio Polizia Municipale		167.488,48	39.862,26	14.236,52	1.674,88	223.262,14
Quota Straordinario Polizia		30.692,65	7.304,85	2.608,88	306,93	40.913,30
<b>totale</b>		<b>999.362,59</b>	<b>253.871,93</b>	<b>84.945,82</b>	<b>9.993,63</b>	<b>1.348.173,97</b>

<b>Spesa DIRIGENTE PM ceduto all'unione</b>						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	1,00	71.905,31	20.200,34	6.111,95	726,24	98.943,84

<b>Spesa personale Sociale e altro (funzioni trasversali) per posti ceduti a Unione</b>						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	3,00	71.940,28	18.560,59	6.114,92	719,40	97.335,20
C	4,00	88.157,64	22.744,67	7.493,40	881,58	119.277,28
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	1,00	19.536,91	5.040,52	1.660,64	195,37	26.433,44
<b>TOTALI</b>	<b>8,00</b>	<b>179.634,82</b>	<b>46.345,78</b>	<b>15.268,96</b>	<b>1.796,35</b>	<b>243.045,92</b>
Quota Fondo Accessorio sociale		14.279,16	3.398,44	1.213,73	142,79	19.034,12
Quota Straordinario sociale		1.397,35	332,57	118,77	13,97	1.862,67
<b>totale</b>		<b>195.311,33</b>	<b>50.076,79</b>	<b>16.601,46</b>	<b>1.953,11</b>	<b>263.942,70</b>

<b>Fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario</b>		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		670.737,36	159.635,49	57.012,68	6.707,37	894.092,90
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
<b>TOTALE</b>		<b>893.519,05</b>	<b>212.657,53</b>	<b>75.949,12</b>	<b>8.935,19</b>	<b>1.191.060,89</b>

F	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	52.800,00	12.566,40	4.488,00	528,00	70.382,40
	Ria	35.000,00	9.338,00	2.975,00	350,00	47.663,00
	<b>TOTALE</b>	<b>101.293,74</b>	<b>25.504,53</b>	<b>8.609,97</b>	<b>1.012,94</b>	<b>136.421,18</b>

G	Segretario Generale	85.763,82	23.739,43	7.289,92		<b>116.793,17</b>
---	---------------------	-----------	-----------	----------	--	-------------------

H	Altre spese (somministrazione, buoni pasto, assegni nucleo familiare, formazione)					
	ANF					50.000,00
	FORMAZIONE					26.915,00
	MISSIONI					3.000,00
	MENSA					2.000,00
	<b>TOTALE</b>					<b>81.915,00</b>

I	Personale a tempo determinato					
	Art. 90 (3 D Full time)					159.700,00
	Art. 110 C. 2 (3 di cui 2 PT)					80.100,00
	Altro tempo determinato					0,00
	INTERINALE					44.500,00
	Residuo margine assunzioni a tempo determinato					56.107,01
	<b>TOTALE</b>					<b>340.407,01</b>

L	Altre spese comprese nella spesa di personale					
	Personale in comando presso comune Empoli					28.800,00
	Pensione complementare <b>PM Unione</b>					20.812,81
	Trasferimento Unione attività trasversali 2019					117.626,00
	<b>TOTALE</b>					<b>167.238,81</b>

M	Spese escluse					
	Rimborso da Unione personale comandato su servizi trasversali					39.750,00
	Rimborso altri Enti per ns personale comandato					7.050,00
	Miglioramenti contrattuali fino al 2017					669.519,19
	arretrati contrattuali CCNL 2018					304.369,98
	categoria protette					44.719,85
	incentivi tecnici					79.980,00
	formazione e missioni					29.915,00
	<b>TOTALE</b>					<b>1.175.304,02</b>

<b>SPESA COMPLESSIVA AI FINI DEL COMMA 557</b>		
A	SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	5.978.153,72
B	SPESA PERSONALE PM PER POSTI CEDUTI A UNIONE	1.348.173,97
C	SPESA DIRIGENTE PM CEDUTO AD UNIONE	98.943,84
D	SPESA PERSONALE SOCIALE PER POSTI CEDUTI A UNIONE	263.942,70
E	FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.191.060,89
F	ALTRE SPESE AD PERSONAM	136.421,18
G	SEGRETARIO	116.793,17
H	ALTRE SPESE (ANF, formazione, mensa)	81.915,00
I	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	340.407,01
L	ALTRE SPESE comprese nella spesa del personale)	167.238,81
	<b>TOTALE</b>	<b>9.723.050,29</b>
M	SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	-1.175.304,02
	<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE (H)</b>	<b>8.547.746,27</b>
	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	115.234,17
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione pubblica illuminazione (già svolti dai dipendenti) fino al 2018	19.687,15
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizio di accettazione	4.185,57
I	<b>LIMITE AI SENSI DEL 557 (I)</b>	<b>8.632.291,68</b>
	<b>(H-I)&lt;0</b>	<b>-84.545,41</b>

#### 4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

In seguito alle modifiche apportate dal citato DL 4/2019, art 14 bis, all'art 3 del DL 90/2014, la capacità assunzionale del 2020 è determinata dalla somma dei resti assunzionali del *quinquennio 2014/2018* oltre al 100% della spesa per cessazioni avvenute nel 2018, 2019 e al *100% delle cessazioni programmate nel 2020*.

Sulla base della previsione delle cessazioni che interverranno entro la fine del 2019 e nel 2020, e degli utilizzi disposti con i precedenti piani assunzionali, si procede alla rideterminazione della capacità assunzionale come di seguito esposto:

		Capacità assunzionale	Utilizzo Capacità assunzionale
		<b>€ 58.986</b>	
<b>Ripporto resti capacità assunzionale della programmazione 2016 inserita nel piano ma non utilizzata</b>			
<b>Cessazioni 2016 (75%)</b>		<b>€ 110.227</b>	
<b>Programmazione 2017</b>			
1	C	Istruttore Amministrativo contabile passaggio da part-time a full time	€ -2.600
		Cessione capacità assunzionale propria del comune all'Unione per il servizio Polizia Municipale	€ -34.000
<b>Cessazioni 2017 (75%)</b>		<b>€ 138.497</b>	
<b>Programmazione 2018</b>			
1	C	Istruttore Amministratore contabile (scorrimento graduatoria)	€ -29.750
1	B3	Collaboratore professionale elettricista	€ -28.750
2	D	Istruttori Amministrativi Direttivi (programmazione 2017)	€ -65.000
1	D	Istruttore Tecnico Direttivo (programmazione 2017)	€ -32.500
3	C	Istruttore Amministrativo contabile (programmazione 2018)	€ -89.200
<b>Cessazioni 2018 (100%)</b>		<b>€ 360.814</b>	
<b>Programmazione 2019 ex GC 99 del 08/05/2019</b>			
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	€ -32.660
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	€ -60.200
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	€ -32.660
1	C	Educatrice scuola materna	€ -30.100
4	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	€ -120.400
1	B3	Collaboratore Tecnico Idraulico	€ -28.200
<b>Cessazioni 2019 - DL 4/2019</b>		<b>€ 301.905</b>	
<b>Resti capacità assunzionale 2014 - DL 4/2019</b>		<b>€ 56.220</b>	
<b>Resti capacità assunzionale 2015 - DL 4/2019</b>		<b>€ 110.820</b>	
<b>sub Totali</b>		<b>€ 1.137.470</b>	<b>€ -586.020</b>
<b>Programmazione 2019 ex GC 127 del 05/07/2019</b>			
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (personale)	€ -30.100
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (tributi)	€ -30.100
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (urp)	€ -30.100
1	DRG	Dirigente tecnico	€ -59.000
1	C	Programmatore	€ -30.100
1	D	Istruttore tecnico direttivo	€ -32.660
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	€ -32.660
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	€ -32.660
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	€ -30.100
1	C	Educatrice scuola materna	€ 30.100
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo mobilità conclusa positivamente (contratti ex scuola)	
<b>Ulteriori Cessazioni 2019 (dopo il ptfp 3^ stralcio) - DL 4/2019</b>		<b>€ 60.200</b>	<b>€ -277.380</b>
<b>sub Totali</b>		<b>€ 1.197.670</b>	<b>€ -863.400</b>

		<b>Programmazione 2019 ex GC 176 del 23/10/2019</b>		
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		€ -30.100
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		€ -30.100
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		€ -30.100
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		€ -30.100
<b>sub Totali</b>			<b>€ 1.197.670</b>	<b>€ -983.800</b>
<b>Saldo capacità assunzionale rideterminata ex DL 4/2019 PTFP 4^ STRALCIO</b>			<b>€ 213.870</b>	
<b>Ulteriori Cessazioni 2019 previste - DL 4/2019</b>			<b>€ 32.660</b>	
<b>Ulteriori Cessazioni 2020 previste - DL 4/2019</b>			<b>€ 174.500</b>	
<b>Totale capacità assunzionale rideterminata ex DL 4/2019 PTFP 2020</b>			<b>€ 421.030</b>	

Le assunzioni già programmate e indicate nella tabella sopra, ad oggi ancora in corso di attuazione, sono le seguenti:

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Anno programmazione
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Scuola	2018
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Controllo di gestione e partecipate	2018
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica	2018
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Archivio e protocollo	2019
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica	2019
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Economato	2019
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Tributi	2019
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Servizi demografici	2019
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Personale	2019
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Manutenzione immobili	2019

A seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'ente, rispetto alla programmazione di cui alla Deliberazione di GC 176 del 23/10/2019, si procede all'aggiornamento del piano assunzionale 2019 prevedendo la copertura dei seguenti posti, la cui copertura era già prevista con mobilità, attraverso l'utilizzo della capacità assunzionale disponibile:

- 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat C per il servizio Biblioteca in sostituzione di un assistente bibliotecario cat C;
- 1 Istruttore Direttivo tecnico cat D per il Servizio Lavori Pubblici;
- 1 Educatore Asilo Nido cat C;
- 1 Dirigente Amministrativo;
- 1 Collaboratore Tecnico Muratore cat B3;

Si procede inoltre alla modifica del posto di Programmatore addetto ai servizi informatici dell'Ente di cat C, la cui copertura era già prevista con capacità assunzionale, con un posto di Programmatore Esperto di cat D, da coprire con capacità assunzionale.

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Aggiornamento Programmazione 2019	Valore capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo contabile	Biblioteca	2019	30.100,00
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Lavori Pubblici	2019	32.660,00
1	D	Programmatore	Ced	2019	-30.100,00
					32.660,00
1	DRG	Dirigente amministrativo	Settore Servizi al cittadino e informatici	2019	59.000,00
1	BG	Collaboratore Tecnico muratore	Manutenzione immobili	2019	28.200,00
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia	2019	30.100,00

Relativamente alla programmazione 2020, si prevede la copertura con capacità assunzionale dei posti che si renderanno vacanti a seguito delle relative cessazioni per pensionamento, oltre alla cessione all'Unione della capacità assunzionale per la copertura del posto di Programmatore esperto di categoria D dell'Unione stessa.

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Programmazione 2020	Valore capacità assunzionale
1	D	Programmatore Esperto	Posto congelato Unione	2020	32.660,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Personale	2020	30.100,00
1	B	Esecutore Servizi Tecnici	Manutenzione immobili	2020	26.700,00
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia	2020	30.100,00
1	C	Programmatore	Ced	2020	30.100,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Servizio Scuola	2020	30.100,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Archivio e protocollo	2020	30.100,00
1	B	Esecutore servizi tecnici	Manutenzione immobili	2020	26.700,00

<b>Totale capacità assunzionale utilizzata per la programmazione 2019 e 2020</b>	<b>419.180,00</b>
<b>Capacità assunzionale disponibile</b>	<b>421.030,00</b>
<b>Capacità assunzionale residua</b>	<b>1.850,00</b>

Le assunzioni sopra indicate, previste con utilizzo di capacità assunzionale, saranno effettuate nel rispetto della normativa vigente, prioritariamente con scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, ovvero attraverso utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o mediante procedure concorsuali.

Sono inoltre confermate le seguenti assunzioni, non incidenti sulla capacità assunzionale:

#### Assunzioni ex art 110 comma 1

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Effettuata
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica	
1	D	Istruttore direttivo didattico	Servizio educativo all'infanzia	X
1	DRG	Dirigente amministrativo	Settore Servizi alla persona	X
1	DRG	Dirigente tecnico	Settore LL PP e patrimonio	X

#### Assunzioni su piano straordinario del personale educativo

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio
1	C	Educatore materna	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Tecnico della riabilitazione	Servizio educativo all'infanzia

#### Assunzioni L 68/99

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio
1	B	Centralinista	Segreteria generale
1	B	Esecutore servizi interni e al pubblico	Biblioteca

#### Assunzioni per mobilità

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio
1	C	Educatrice scuola materna	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Istruttore tecnico	Tributi
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia
1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica

Si sottolinea che la programmazione potrà essere oggetto di successive modifiche, sulla base di sopraggiunte esigenze oggi non conosciute, di eventuali modifiche normative, delle effettive cessazioni che avranno luogo nel 2020 e di quanto verrà indicato nel decreto attuativo di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2.

Relativamente alle assunzioni temporanee o flessibili per l'anno 2020, nel rispetto degli specifici limiti normativi e di spesa (art. 9, c. 28, DL 78/2010), il quadro aggiornato delle assunzioni previste è il seguente:

Tipologia	Mesi	Importo
Art. 110 c. 2 PIU Amministrativo	12,00	18.600,00
Aert. 110 c. 2 PIU Tecnico	12,00	18.600,00
Art. 110 comma 2 Beni culturali	12,00	42.900,00
Educatrici	37,00	96.200,00
Art 90 Staff del Sindaco	36,00	159.700,00
INTERINALE SCUOLA		44.500,00
<b>Totale</b>		380.500,00

Limite art 9 c 28 al netto delle stabilizzazioni	436.607,01
--	------------

Margine residuo per eventuali sostituzioni temporanee di dipendenti ex art 50 CCNL 2018 e sostituzioni giornaliere di dipendenti in servizi essenziali con lavoro interinale	56.107,01
--	-----------

Eventuali altre assunzioni temporanee o flessibili per il periodo 2020-2022, dato il carattere temporaneo o eccezionale delle stesse, potranno essere previste, entro il margine sopra indicato e comunque nel rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557, della Legge 296/06.