PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. 2° STRALCIO.

1. PREMESSA

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 189 dell'08/11/2019 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP) del Comune di Empoli per il triennio 2020-2021-2022 in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e 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 allegato alla deliberazione di approvazione del DUP, CC 123 del 03/12/2019.

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.”*

Il PTFP è stato oggetto di una prima modifica approvata con atto di Giunta Comunale n. 28 del 26/06/2020.

Si rende ora necessario procedere ad un nuovo aggiornamento del piano delle assunzioni per l'anno 2020, sia in conseguenza delle modifiche apportate al regime delle assunzioni a tempo indeterminato dal DPCM 17/03/2020, emanato in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 – allo scopo di verificare la conformità del PTFP al nuovo quadro normativo – sia a seguito delle ulteriori cessazioni di dipendenti per dimissioni.

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 112/2008);
- 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 prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..... 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*”. Nella Gazzetta Ufficiale del 27/04/2020 è stato pubblicato il DPCM 17/03/2020 attuativo della norma sopra richiamata, con applicazione dal 20 aprile 2020.

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.*

A seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'Ente, rispetto alla dotazione approvata con atto di GC n. 28 del 26/02/2020, si procede, con il presente atto, alla rimodulazione della dotazione come di seguito:

- Si incrementa di una unità il personale di categoria D con profilo di Istruttore Amministrativo Direttivo con contestuale riduzione di una unità di categoria C con profilo di Istruttore Amministrativo contabile;
- Si incrementa di una unità il personale di categoria C con profilo di Educatore Asilo Nido con contestuale riduzione di una unità di categoria D sempre con profilo di Educatore Asilo Nido in seguito al pensionamento avvenuto nel corso del 2020;
- Relativamente ai posti ceduti all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa si incrementa di una unità il personale di categoria D con profilo di Istruttore Amministrativo Direttivo e contestualmente si riduce di una unità il personale di categoria C con profilo di Istruttore Amministrativo contabile. Il posto di categoria D ceduto all'Unione rimane “congelato” ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs 165/2001;

DOTAZIONE RIMODULATA con GC n. 28 del 26/02/2020

Categoria	Dotazione Organica al 01/03/2020	Totale posti ceduti PM (congelati)	Totale posti ceduti SOCIALE (congelati)	Totale posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati)	Dotazione organica (solo comune) al 01/03/2020
Dirigenti (*)	6	1	0	0	5
DG3	2	0	0	0	2
D (*)	48	4	2	3	39
C	129	32	2	2	93
BG3	25	0	0	0	25
B	34	0	1	0	33
A	0	0	0	0	0
Totale	244	37	5	5	197

(*) 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 01/07/2020	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 01/07/2020	di cui POSTI VACANTI
Dirigenti (*)	6	1	0	5	4	1
DG3	2	0	0	2	2	0
D (*)	49	6	4	39	29	10
C	128	34	1	93	83	10
BG3	25	0	0	25	24	1
B	34	1	0	33	32	1
TOTALI	244	42	5	197	174	23

(*) 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 dal 31/12/2020;
- alla sostituzione di un posto di operatore CED categoria B3 con una unità di categoria C con profilo di programmatore a seguito del prossimo pensionamento dal 31/12/2020.

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

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

A Spesa personale dotazione rideterminata (solo Comune)						
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	39,00	935.223,61	241.287,69	79.494,01	9.352,24	1.265.357,54
C	93,00	2.049.665,05	528.813,58	174.221,53	20.496,65	2.773.196,82
B3	25,00	516.311,25	133.208,30	43.886,46	5.163,11	698.569,12
B1	33,00	644.718,00	166.337,24	54.801,03	6.447,18	872.303,46
TOTALI	197,00	4.417.618,11	1.139.745,47	375.497,54	44.176,18	5.977.037,30

B Spesa personale PM per posti ceduti a Unione						
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
TOTALI	36,00	801.181,46	206.704,82	68.100,42	8.011,81	1.083.998,52
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
totale		999.362,59	253.871,93	84.945,82	9.993,63	1.348.173,97

C Spesa DIRIGENTE PM ceduto all'unione						
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

D Spesa personale Sociale e altro per posti ceduti a Unione						
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	6,00	143.880,56	37.121,18	12.229,85	1.438,81	194.670,39
C	3,00	66.118,23	17.058,50	5.620,05	661,18	89.457,96
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
TOTALI	10,00	229.535,69	59.220,21	19.510,53	2.295,36	310.561,79
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
totale		245.212,20	62.951,22	20.843,04	2.452,12	331.458,58

E 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	652.737,36	155.351,49	55.482,68	6.527,37	870.098,90	
P.O. e A.P. a bilancio	36.000,00	8.568,00	3.060,00	360,00	47.988,00	
Straordinario	99.909,69	23.778,51	8.492,32	999,10	133.179,62	
TOTALE	893.519,05	212.657,53	75.949,12	8.935,19	1.191.060,89	

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 (110 comma 1)	14.000,00	3.332,00	1.190,00	140,00	18.662,00
	Ria	25.000,00	6.670,00	2.125,00	250,00	34.045,00
	TOTALE	52.493,74	13.602,13	4.461,97	524,94	71.082,78

G	Segretario Generale	85.763,82	23.739,43	7.289,92		116.793,17
---	----------------------------	-----------	-----------	----------	--	-------------------

H	Altre spese (somministrazione, buoni pasto, assegni nucleo familiare, formazione)					
	ANF					51.000,00
	FORMAZIONE					32.619,00
	MISSIONI					3.000,00
	MENSA					5.000,00
	TOTALE					91.619,00

I	Personale a tempo determinato					
	Art. 90 (3 D Full time)					161.800,00
	Art. 110 C. 2 (3 di cui 2 PT)					60.900,00
	Altro tempo determinato					11.300,00
	INTERINALE					44.500,00
	TIROCINI					16.000,00
	Residuo margine assunzioni a tempo determinato					29.107,01
	TOTALE					323.607,01

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

M	Spese escluse					
	Rimborso da Unione personale comandato su servizi trasversali					39.750,00
	Rimborso altri Enti per ns personale comandato					
	arretrati contrattuali CCNL 2018					306.992,50
	categoria protette					326.712,59
	incentivi tecnici					79.980,00
	formazione e missioni					35.619,00
	TOTALE					789.054,09

SPESA COMPLESSIVA AI FINI DEL COMMA 557		
A	SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	5.977.037,30
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	331.458,58
E	FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.191.060,89
F	ALTRE SPESE AD PERSONAM	71.082,78
G	SEGRETARIO	116.793,17
H	ALTRE SPESE (ANF, formazione, mensa)	91.619,00
I	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	323.607,01
L	ALTRE SPESE comprese nella spesa del personale)	167.238,81
	TOTALE	9.717.015,35
M	SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	-789.054,09
N	TOTALE SOGGETTO A LIMITE (N)	8.927.961,25

	SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	9.248.545,42
	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
O	LIMITE AI SENSI DEL 557 OI)	9.109.438,53

	(N-O)<0	-181.477,27
--	-------------------	--------------------

4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Secondo il richiamato quadro normativo in materia di vincoli alla spesa di personale e alle assunzioni, e, in particolare, a seguito del citato DPCM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, **dal 20 aprile 2020** gli enti locali possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva non superiore alla soglia per fascia demografica di appartenenza, calcolata sulla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Il DPCM citato e la successiva circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, in data 08/06/2020, hanno definito i vari parametri di riferimento (spesa di personale, entrate correnti, soglie percentuali per fascia demografica e percentuali massime annuali di incremento 2020-2024).

I valori dei parametri per il Comune di Empoli, calcolati sul rendiconto 2018, ultimo approvato rispetto all'anno di sviluppo della programmazione, sono i seguenti:

Spesa personale 2018 - art. 2 c 1 a) DPCM	6.607.471,57	a
Entrate correnti nette 2016-2018 -art 2 c 1 b) DPCM	36.359.772,91	b
Rapporto art 4 c 1	18,17%	a/b
Valore soglia per fascia demografica - art. 4 c 1 DPCM	27,00%	max

Il Comune di Empoli si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica, pertanto trova applicazione l'articolo 5 del DPCM che, al comma 1, individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato per il periodo 2020-2024, *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*. I valori sono i seguenti:

Anno	% incremento su spesa personale 2018	Incremento	Spesa di personale massima
2020	9,00%	594.672,44	7.202.144,01
2021	16,00%	1.057.195,45	7.664.667,02
2022	19,00%	1.255.419,60	7.862.891,17
2023	21,00%	1.387.569,03	7.995.040,60
2024	22,00%	1.453.643,75	8.061.115,32

4.1. Facoltà assunzionali residue

Il comma 2 del citato art. 5 prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui al comma 1, fermo restando il limite di cui all'art. 4, comma 1, della fascia demografica di appartenenza, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Le facoltà assunzionali residue in oggetto, riferite al periodo 2015-2019 e determinate sulla base della normativa vigente anteriormente al 20 aprile 2020 – DL 90/2014 e successive modifiche e integrazioni, come richiamato al paragrafo 2 – sono di seguito rappresentate:

A	Totale capacità assunzionale prodotta dal 2015	€ 1.380.030
B	Totale capacità utilizzata al 20/04/2020 in seguito alla programmazione conclusa	€ -977.260
C	Capacità assunzionale residua al 20/04/2020 (A-B)	€ 402.770
D	Incremento spesa per posti ceduti ad Unione con il presente atto	€ -2.560
E	Capacità assunzionale residua alla data odierna (C-D)	€ 400.210

La capacità assunzionale residua pari ad € **400.210,00**, ai sensi del citato art. 5, comma 2, potrà essere utilizzata, per il periodo 2020-2024, in deroga agli incrementi percentuali previsti dal comma 1 dello stesso articolo.

Di seguito il dettaglio di quanto riportato sopra:

A	TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PRODOTTA DAL 2015	Importo
	Riporto resti capacità assunzionale della programmazione 2016 inserita nel piano ma non utilizzata	€ 58.986
	Cessazioni 2016 (75%)	€ 110.227
	Cessazioni 2017 (75%)	€ 138.497
	Cessazioni 2018 (100%)	€ 360.814
	Cessazioni 2019 - DL 4/2019	€ 301.905
	Resti capacità assunzionale 2014 - DL 4/2019	€ 56.220
	Resti capacità assunzionale 2015 - DL 4/2019	€ 110.820
	Ulteriori Cessazioni 2019 (dopo il ptfp 3 [^] stralcio) - DL 4/2019	€ 60.200
	Ulteriori Cessazioni 2019 - DL 4/2019	€ 32.660
	<i>Cessazioni 2020 fino al 20/04/2020</i>	<i>€ 149.700</i>
	TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PRODOTTA dal 2015 al 20/04/2020	€ 1.380.030

B PROGRAMMAZIONE CONCLUSA			Anno di assunzione	Utilizzo Capacità assunzionale	Servizio
1	C	Istruttore Amministrativo contabile passaggio da pt a full time	2017	€ -2.600	Urp
		Cessione capacità assunzionale propria del comune all'Unione per il servizio Polizia Municipale	2017	€ -34.000	Unione
1	C	Istruttore Amministratore contabile (scorrimento graduatoria)	2018	€ -29.750	demografici
1	B3	Collaboratore professionale elettricista	2018	€ -28.750	Manutenzioni
1	C	Istruttore Amministrativo contabile (programmazione 2018)	2019	€ -89.200	Scuola
1			2019		Segreteria del Sindaco
1			2019		Lavori Pubblici
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	2019 2019	€ -60.200	Scuola Suap
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	2019	€ -32.660	Ragioneria
4	C	Istruttori Amministrativi/Contabili	2019 2019 2019 2019	€ -120.400	Segreteria Archivio e Protocollo Demografici Ambiente
1	B3	Collaboratore Tecnico Idraulico	2019	€ -28.200	Manutenzioni
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (personale)	2019	€ -30.100	Personale
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (tributi)	2019	€ -30.100	Tributi
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (urp)	2019	€ -30.100	Urp
1	DRG	Dirigente tecnico	2019	€ -59.000	Edilizia/Urbanistica
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	2019	€ -30.100	Economato
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	2019	€ -30.100	Unione
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	2019	€ -30.100	Unione
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	2019	€ -30.100	Personale
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	2019	€ -30.100	Ambiente
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	2019	€ -30.100	Biblioteca
1	D	Programmatore Esperto	2019	€ -32.660	Unione
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	2020	€ -30.100	Personale
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	2020	€ -32.660	Tributi
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	2020	€ -32.660	Demografici
1	D	Assistente Sociale	2020	€ -32.660	Unione
1	D	Assistente Sociale	2020	€ -32.660	Unione
1	B3	Collaboratore tecnico muratore	2020	€ -28.200	Manutenzioni
Totale capacità assunzionale utilizzata al 20/04/2020				€ -977.260	

La maggiore spesa derivante dalla modifica disposta con il presente atto del posto di categoria C ceduto all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa con un posto di categoria D, viene imputata a valere sulla capacità assunzionale residua, che si decrementa dello stesso importo:

D POSTI CEDUTI AD UNIONE			Utilizzo Capacità assunzionale
1	D	Istruttore amministrativo direttivo (al posto di 1 Istr. Amm Cont)	€ -2.560

4.2. Piano assunzionale 2020

A seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'Ente, rispetto alla programmazione approvata con atto di GC n. 28 del 26/02/2020 ed in coerenza con le modifiche alla dotazione organica, si procede all'aggiornamento del piano assunzionale 2020 prevedendo la copertura dei posti che si sono resi vacanti successivamente al primo stralcio del PTFP 2020-2022 e degli ulteriori posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti o cessazioni di personale, secondo il seguente dettaglio:

- 1 Istruttore Amministrativo Direttivo presso il Settore Lavori pubblici e Patrimonio;
- 1 Educatore Asilo Nido di categoria C;
- 1 Operatore Socio Assistenziale;
- 2 Istruttori Tecnici Direttivi presso il Settore Lavori pubblici e Patrimonio;
- 1 Istruttore Amministrativo Contabile presso il Servizio Contratti.

Di seguito il dettaglio di quanto riportato sopra, in merito alla programmazione aggiornata dal presente piano, che potrà essere oggetto di ulteriori successive modifiche sulla base di sopraggiunte esigenze oggi non conosciute e di eventuali modifiche normative.

			PROGRAMMAZIONE IN CORSO	Servizio	Modalità di copertura del posto
*	1	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia	Mobilità conclusa - Assunzione dal 01/09/2020
*	1	C	Educatore nido		
*	1	C	Educatore nido		
*	1	C	Educatore nido		
*	1	C	Educatore scuola d'infanzia	Servizio educativo all'infanzia	Attingimento propria graduatoria dal 01/09/2020
*	1	C	Educatore Scuola Infanzia		
*	1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Personale	Attingimento propria graduatoria dal 01/09/2020
*	1	D	Geologo	Urbanistica	Mobilità in corso
*	1	C	Istruttore tecnico	Tributi	Mobilità in corso
*	1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	Partecipate	Espletamento concorso
*	1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	Scuola	
*	1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	Archivio e Protocollo	
*	1	D	Istruttore Tecnico Direttivo	Urbanistica	Espletamento concorso
*	1	D	Istruttore Tecnico Direttivo		
*	1	D	Istruttore Tecnico Direttivo	Lavori Pubblici	Espletamento concorso
*	1	D	Istruttore Tecnico Direttivo		
*	1	D	Istruttore Tecnico Direttivo		
*	1	D	Programmatore Esperto	Ced	Espletamento concorso
*	1	C	Programmatore	Ced	Espletamento concorso
*	1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Lavori Pubblici	Attingimento graduatorie altri enti/mobilità/concorso (riserva per n. 2 posti L. 68/99)
*	1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Scuola	
*	1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Archivio e Protocollo	
*	1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Contratti	
*	1	C	Tecnico della Riabilitazione	Servizio educativo all'infanzia	Espletamento concorso
*	1	BG	Collaboratore Tecnico Muratore	Manutenzione	Attingimento graduatorie altri enti/mobilità/concorso
*	1	B	Centralinista	Segreteria generale	Mobilità/Selezione Centro Impiego (riserva L. 68/99)
*	1	DRG	Dirigente Amministrativo	Settore Servizi al Cittadino e Informatici	Espletamento concorso
*	1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo	Lavori Pubblici	Attingimento Graduatoria
*	1	B	Operatore Socio Assistenziale	Segreteria generale	Selezione Centro per l'impiego

Sono inoltre confermate le seguenti assunzioni di personale non a tempo indeterminato, la cui spesa è comunque ricompresa nel bilancio di previsione 2020-2022:

Assunzioni ex art 110 comma 1

N.	Cat	Profilo Professionale	Servizio
*	1	D Istruttore tecnico direttivo	Urbanistica

(*) posto vacante alla data del 01/07/2020 come da dotazione organica

4.3. Dimostrazione del rispetto di quanto previsto dall'art. 5 c. 1 del DPCM 17/03/2020

La spesa complessiva di personale, comprensiva delle assunzioni di cui sopra, inserite pro quota sul bilancio 2020 in base alla data prevista per le assunzioni, e a regime sul bilancio 2021 e 2022, al fine della verifica del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, risulta la seguente:

Macroaggregato BDAP	2020	2021	2022
P.Fin. U.1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	6.982.409,86	7.418.475,46	7.418.475,46
P.Fin. U.1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	44.500,00	44.500,00	50.500,00
P.Fin. U.1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00	0,00	0,00
P.Fin. U.1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00	0,00	0,00
P.Fin. U.1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00	0,00	0,00
Totale spesa personale	7.026.909,86	7.462.975,46	7.468.975,46
Spesa di personale max	7.202.144,01	7.664.667,02	7.862.891,17

4.4. Dimostrazione del rispetto di quanto previsto dall'art. 9 c. 28 DL 78/2010

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	19.400,00
Aert. 110 c. 2 PIU Tecnico	12,00	19.400,00
Art. 110 comma 2 Beni culturali	12,00	22.100,00
Educatrici	44,00	124.300,00
Art 90 Staff del Sindaco	36,00	161.800,00
INTERINALE SCUOLA	0,00	44.500,00
TIROCINI	0,00	16.000,00
Totale		407.500,00
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		29.107,01

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.