

## **MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

### **1. PREMESSA**

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP) del Comune di Empoli per il triennio 2019-2020-2021 è stato adottato con Deliberazione di approvazione del DUP, GC n. 184 del 08/11/2018 e CC 101 del 05/12/2019, 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 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 suddetto piano è stato oggetto di modifica con deliberazioni di GC n. 17 del 23/01/2019 e 99 del 08/05/2019.

Si rende necessario ora procedere ad una nuova modifica del PTFP 2019-2021 a seguito delle comunicazioni di cessazione per collocamento a riposo pervenute ad oggi e previste entro il 2019, e delle rilevanti modifiche introdotte in tema di assunzioni dal DL 28/01/2019, n. 4, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 28/03/2019 n. 26.

---

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.

### 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. 99 del 08/05/2019, si procede con il presente atto alla seguente rimodulazione della dotazione:

- in attuazione di quanto disposto con delibera di GC in data odierna, di approvazione della nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente, si riduce il numero dei posti dirigenziali di una unità, essendo la dirigenza di uno dei sei settori prevista in capo al Segretario Generale;
- si incrementa il numero dei posti di categoria D1 con profilo di istruttore direttivo tecnico di due unità, destinate al potenziamento del Settore Gestione del Territorio;
- si modifica un posto di categoria D1 già previsto nella precedente dotazione trasformandolo in un posto di categoria C;
- si adegua il numero dei posti in dotazione di categoria C tenendo conto di una mobilità perfezionata nel corso del 2019.

Contestualmente si provvede alla modifica del profilo di una unità di categoria C da profilo di istruttore amministrativo/contabile, già presente in dotazione e nella programmazione delle assunzioni con mobilità, a istruttore tecnico.

#### **DOTAZIONE RIMODULATA con GC n. 99 del 08/05/2019**

Categoria	Dotazione Organica al 08/05/2019	Totale posti ceduti PM (congelati)	Totale posti ceduti SOCIALE (congelati)	Dotazione organica al 08/05/2019 (solo Comune)
Dirigenti (*)	7	1	0	6
DG3	4	0	0	4
D1 (*)	45	4	2	39
C	125	32	2	91
BG3	24	0	0	24
B	35	0	1	34
A	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>240</b>	<b>37</b>	<b>5</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 al 03/07/2019	Posti ceduti a Unoine per PM e Sociale CONGELATI	RIDETERMINAZIONE DO COMUNE (esclusi posti congelati)	di cui POSTI OCCUPATI AL 01/07/2019	di cui POSTI VACANTI
Dirigenti (*)	6	1	5	1	4
D3	4	0	4	4	0
D1 (*)	46	6	40	33	7
C	127	34	93	84	9
B3	24	0	24	22	2
B1	35	1	34	32	2
<b>TOTALI</b>	<b>242</b>	<b>42</b>	<b>200</b>	<b>176</b>	<b>24</b>

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

Si procederà inoltre, a seguito del prossimo pensionamento di una unità di categoria D3 e di quattro unità di educatore categoria D1, alla loro sostituzione, rispettivamente, con una unità di categoria D1 e quattro unità di categoria C.

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

**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	4,00	110.291,39	28.455,18	9.374,77	1.102,91	149.224,26
D1	40,00	959.203,70	247.474,55	81.532,31	9.592,04	1.297.802,61
C	93,00	2.049.665,05	528.813,58	174.221,53	20.496,65	2.773.196,82
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>200,00</b>	<b>4.495.628,36</b>	<b>1.159.872,12</b>	<b>382.128,41</b>	<b>44.956,28</b>	<b>6.082.585,17</b>

**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
<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>

**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	<b>98.943,84</b>

<b>Spesa personale Sociale e altro per posti ceduti a Unione</b>						
<b>CAT.</b>	<b>TOTALE</b>	<b>SPESA ANNUA</b>	<b>CONTRIBUTI</b>	<b>IRAP</b>	<b>PREMIO INAIL (ES.1 %)</b>	<b>SPESA TOTALE</b>
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	2,00	47.960,19	12.373,73	4.076,62	479,60	64.890,13
C	2,00	44.078,82	11.372,34	3.746,70	440,79	59.638,64
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>5,00</b>	<b>111.575,91</b>	<b>28.786,59</b>	<b>9.483,95</b>	<b>1.115,76</b>	<b>150.962,21</b>
Quota Fondo Accessorio sociale		13.841,16	3.294,20	1.176,50	138,41	18.450,27
Quota Straordinario sociale		1.397,35	332,57	118,77	13,97	1.862,67
<b>totale</b>		<b>126.814,42</b>	<b>32.413,35</b>	<b>10.779,23</b>	<b>1.268,14</b>	<b>171.275,14</b>

<b>Fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario</b>	<b>Importo</b>	<b>CONTRIBUTI</b>	<b>IRAP</b>	<b>PREMIO INAIL (ES.1 %)</b>	<b>SPESA TOTALE</b>
Fondo dirigenti	104.872,00	24.959,54	8.914,12	1.048,72	139.794,38
Fondo dipendenti	617.675,36	147.006,74	52.502,41	6.176,75	823.361,25
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>840.457,05</b>	<b>200.028,78</b>	<b>71.438,85</b>	<b>8.404,57</b>	<b>1.120.329,25</b>

<b>Altre spese ad personam</b>	<b>Importo</b>	<b>CONTRIBUTI</b>	<b>IRAP</b>	<b>PREMIO INAIL (ES.1 %)</b>	<b>SPESA TOTALE</b>
Ad personam dirigenti	13.493,74	3.600,13	1.146,97	134,94	18.375,78
ad personam TD	47.300,00	11.257,40	4.020,50	473,00	63.050,90
Ria	35.000,00	9.338,00	2.975,00	350,00	47.663,00
<b>TOTALE</b>	<b>95.793,74</b>	<b>24.195,53</b>	<b>8.142,47</b>	<b>957,94</b>	<b>129.089,68</b>

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

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

<b>Personale a tempo determinato</b>	
Art. 90 (3 D Full time)	131.700,00
Art. 110 C. 2 (3 di cui 2 PT)	90.200,00
Altro tempo determinato	62.900,00
INTERINALE	44.500,00
Residuo margine assunzioni a tempo determinato	83.607,01
<b>TOTALE</b>	<b>412.907,01</b>

<b>Altre spese comprese nella spesa di personale</b>	
Personale in comando presso comune Empoli	18.000,00
Pensione complementare <b>PM Unione</b>	20.812,81
Trasferimento Unione attività trasversali 2019	132.492,00
<b>TOTALE</b>	<b>171.304,81</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	304.021,72
categoria protette	59.045,85
incentivi tecnici	8.664,50
formazione e missioni	29.915,00
<b>TOTALE</b>	<b>1.117.966,26</b>

SPESA COMPLESSIVA AI FINI DEL COMMA 557	
A SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	6.082.585,17
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	171.275,14
E FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.120.329,25
F ALTRE SPESE AD PERSONAM	129.089,68
G SEGRETARIO	116.793,17
H ALTRE SPESE (ANF, formazione, mensa)	81.915,00
I PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	412.907,01
L ALTRE SPESE comprese nella spesa del personale)	171.304,81
<b>TOTALE</b>	<b>9.733.317,03</b>
M SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	-1.117.966,26
<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE (H)</b>	<b>8.615.350,77</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
<b>I LIMITE AI SENSI DEL 557 (I)</b>	<b>8.632.291,68</b>

(H-I)<0

**-16.940,91**

#### 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 2019 è determinata dalla somma dei resti assunzionali del *quinquennio 2014/2018* oltre al 100% della spesa per cessazioni avvenute nel 2018 e al 100% delle *cessazioni programmate nello stesso 2019*.

Sulla base delle comunicazioni intervenute ad oggi in merito alle cessazioni 2019, e degli utilizzi disposti con i precedenti piani assunzionali, si è proceduto alla rideterminazione della capacità assunzionale come di seguito esposto.

			Capacità assunzionale	Utilizzo Capacità assunzionale
<b>Riporto resti capacità assunzionale della programmazione 2016 inserita nel piano ma non utilizzata</b>			<b>€ 58.986</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		€ -29.750
1	B3	Collaboratore professionale elettricista		€ -28.750
2	D	Istruttori Amministrativi Direttivi		€ -65.000
1	D	Istruttore Tecnico Direttivo		€ -32.500
3	C	Istruttore Amministrativo contabile		€ -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>Totali</b>			<b>€ 1.137.470</b>	<b>€ -586.020</b>
<b>Saldo capacità assunzionale rideterminata ex DL 4/2020</b>			<b>€ 551.450</b>	

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

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Anno programmazione
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Contratti	2018
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Controllo di gestione e partecipate	2018
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Edilizia privata	2018
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Ragioneria	2019
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Scuola e refezione	2019
1	BG	Collaboratore Tecnico Idraulico	Manutenzione immobili	2019
1	C	Educatrice scuola materna	Servizio educativo all'infanzia	2019

A seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'ente, tenuto conto delle sopra dette comunicazioni di cessazione pervenute ad oggi, la programmazione delle assunzioni con capacità assunzionale è stata aggiornata come di seguito.

N.	Cat	Profilo professionale	Servizio	Anno programmazione	Valore capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Gestione del personale	2019 - 3 stralcio	30.100,00
1	C	Programmatore	Ced	2019 - 3 stralcio	30.100,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Tributi	2019 - 3 stralcio	30.100,00
1	D	Istruttore tecnico direttivo	Edilizia privata	2019 - 3 stralcio	32.660,00
1	DRG	Dirigente tecnico	Settore Gestione del territorio	2019 - 3 stralcio	59.000,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Economato	2019 - 3 stralcio	30.100,00
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Urp	2019 - 3 stralcio	30.100,00
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Archivio e protocollo	2019 - 3 stralcio	32.660,00
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Tributi	2019 - 3 stralcio	32.660,00
1	D	Istruttore amministrativo direttivo	Servizi demografici	2019 - 3 stralcio	32.660,00
				<b>Totale</b>	<b>340.140,00</b>
				<b>Residuo</b>	<b>211.310,00</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 previste le seguenti assunzioni, non incidenti sulla capacità assunzionale:

#### Assunzioni ex art 110 comma 1

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

#### 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	BG	Collaboratore Tecnico muratore	Manutenzione immobili
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Servizi demografici
1	C	Istruttore tecnico	Tributi
1	C	Istruttore amministrativo/contabile	Urp
1	DRG	Dirigente amministrativo	Settore Servizi al cittadino e informatici
1	B	Esecutore servizi tecnici	Manutenzione immobili
1	D	Istruttore tecnico Direttivo	Urbanistica
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	C	Educatore nido	Servizio educativo all'infanzia

Si sottolinea che la programmazione potrà essere oggetto di successive modifiche, sulla base di sopraggiunte esigenze oggi non conosciute, di eventuali modifiche normative e delle effettive cessazioni che avranno luogo nel 2019.

Relativamente alle assunzioni temporanee o flessibili per l'anno 2019, 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 2019	Importo
Art. 110 comma 2 Dirigente	1,5	12.900,00
Art. 110 comma 2 Servizi educativi all'infanzia	9,0	26.500,00
Art. 110 c. 2 PIU Amministrativo	12,0	18.600,00
Aert. 110 c. 2 PIU Tecnico	12,0	18.600,00
Art. 110 comma 2 Beni culturali	3,0	13.600,00
Educatrici	33,2	86.600,00
Art 90 Staff del Sindaco	35,3	131.700,00
INTERINALE SCUOLA		44.500,00
<b>Totale</b>		<b>353.000,00</b>

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	83.607,01
--	-----------

Eventuali altre assunzioni temporanee o flessibili per il periodo 2019-2021, 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.