Unione di Comuni
valdarnoevaldisieve

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024
2^ variazione al documento allegato al D.U.P. 2022-2024

contiene anche:

AGGIORNAMENTO VERIFICA del LIMITE della SPESA
ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006

VERIFICA delle ECCEDENZE di PERSONALE
ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001

RIDETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

AGGIORNAMENTO PIANO DELLE ASSUNZIONI 2022

marzo 2022

INDICE

PREMESSA.....3

1. AGGIORNAMENTO NORMATIVO.....3

2. QUADRO DI RIFERIMENTO..... 4

2.1. L'organizzazione.....4
2.2. La dotazione organica.....4
2.3. Le assunzioni nel 2013-2019.....5
2.4. Il Piano e le assunzioni del 2020.....6
2.5. Il Piano e le assunzioni del 2021……..7

3. VERIFICA DELLE ECCEDENZE.....7

4. LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE.....…….....…..... 9

4.1. Verifica del rispetto del limite di spesa……11

5. REQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO.....13

5.1. I prerequisiti.....13
5.2. Categorie protette……14

6. BUDGET ASSUNZIONALE.....…….....14

6.1. Le procedure per la determinazione del budget.....14
6.2. Le mobilità del 2020 e del 2021…….16
6.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni.....16
6.4. Determinazione del budget assunzionale 2021-2023.....16

7. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023.....17

7.1. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato.....18
7.2. Individuazione procedure di assunzione…….18

8. IL PERSONALE FORESTALE ….....…….....19

9. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE E ASSUNZIONI A CARICO

RISORSE PNRR …….20

9.1. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia.....21
9.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL.....21
9.3. Programma delle assunzioni a tempo determinato.....22

10. MOBILITA'.....…….…..... 23

CONCLUSIONI.....……..……..... 23

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziare e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica"

Il presente provvedimento viene assunto a legislazione vigente e si basa in primo luogo sulle rilevazioni e le previsioni del 2021, come definite dal PTFP 2021-2023, allegato al D.U.P. 2021-2023, approvato con deliberazione consiliare n. 6 del 30/04/ 2021 ed integrato con la deliberazione di variazione n. 57 del 22/06/2021. Si basa poi sulle previsioni di bilancio 2022-2024 e sul DUP 2022-2024 e relativo Piano Assunzionale, come risulta approvato con delibera di Consiglio della Unione nr. 3 del 31/01/2022

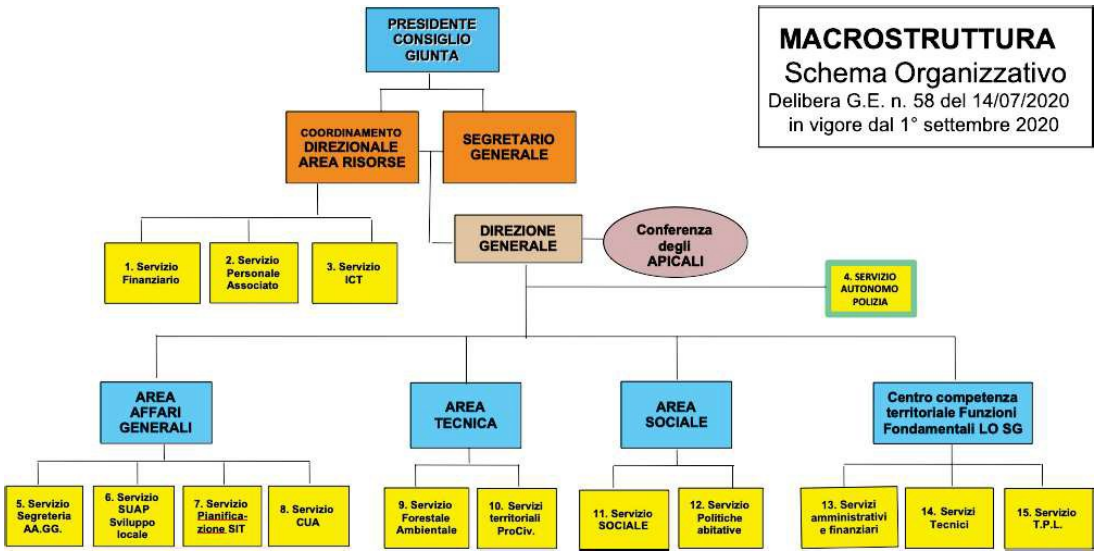
AGGIORNAMENTO NORMATIVO

La principale novità registrata, ormai nel corso del 2020, è costituita dall'emanazione del D.M. 17 marzo 2020, di attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito nella legge n. 58/2019, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo percentuale sulla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche con decreto ministeriale.

La norma, pur avendo ripercussioni indirette nell'ambito dei rapporti fra unione e comuni aderenti, non si applica alle unioni di comuni. La norma di riferimento (D.L. 34/2019) si riferisce, esplicitamente, solo a regioni e comuni. La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali (province, unioni, comunità montane, ex-Ipab, ecc.) deve intendersi, a nostro giudizio, come escludente dall'applicazione della norma, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti (regioni, comuni); inoltre, quando il legislatore ha voluto estendere la nuova modalità ad altra tipologia di ente (province), è intervenuto con apposito provvedimento.

Di avviso contrario la Sezione Controllo Lombardia della Corte dei Conti che, con parere n. 109/2020, ha ritenuto applicabile anche alle unioni il D.M. 17/03/2020, in base ad una discutibile lettura dell'art. 32 del TUEL. Si tratta di una posizione isolata che non trova rispondenza né nella corrente letteratura, né in pronunciamenti di altre sezioni della Corte dei Conti.

Ad oggi è poi subentrata la pronuncia della SEZ. AUT nr.4/2021 che ha sancito il seguente principio di diritto: "*L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG".*



2. QUADRO DI RIFERIMENTO

2.1. L'organizzazione

Con deliberazione n. 99 del 13 dicembre 2016 è stato approvato il nuovo organigramma dell'Unione, entrato in vigore dal 1° gennaio 2017. L'organigramma è stato poi modificato ed integrato con deliberazione n. 84 del 26 settembre 2017 e con deliberazione n. 136 del 18 dicembre 2018. Con deliberazione n. 58 del 14 luglio 2020 sono state apportate ulteriori modificazioni, volte a semplificare e razionalizzare il quadro organizzativo. Il nuovo organigramma è entrato in vigore il 1° settembre 2020.

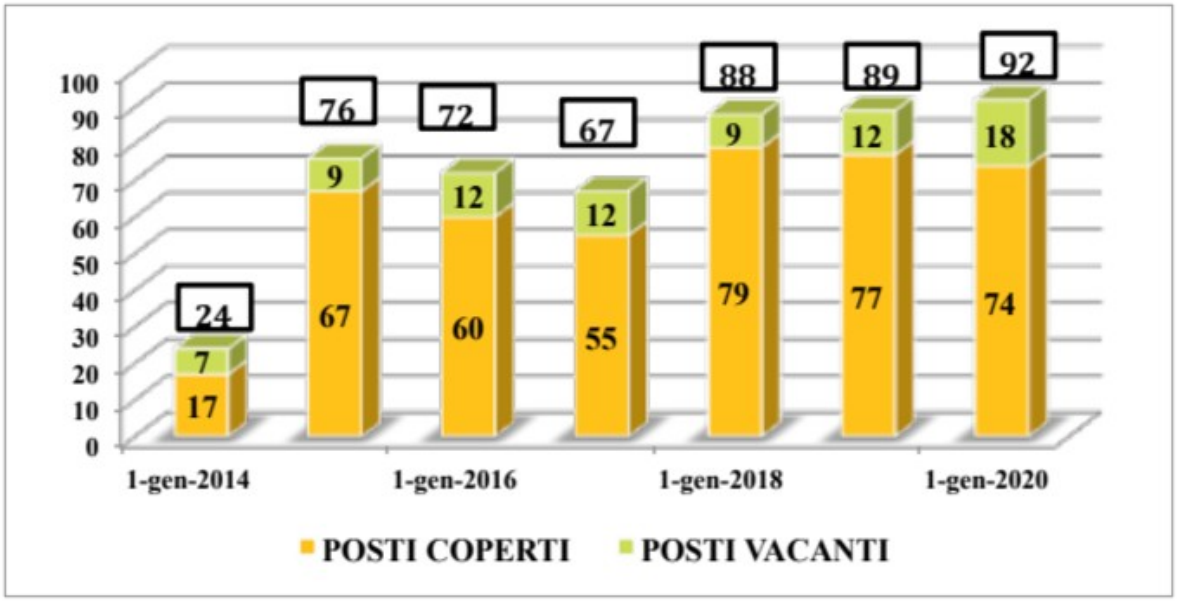
La nuova struttura ha confermato l'articolazione in Servizi (quattordici), raccolti in Aree con funzioni di coordinamento intersettoriale (quattro, comprensive delle funzioni di Coordinamento Direzionale, oltre al Centro di competenza territoriale per le funzioni fondamentali di Londa e S. Godenzo) ed un Servizio autonomo (Polizia).

Con la nuova organizzazione è stata rafforzata la funzione di direzione generale attraverso la figura del responsabile del Coordinamento Direzionale, che acquisisce anche le competenze del coordinamento funzionale di tutti i servizi che costituiscono l'Area Risorse (organizzazione, personale, bilancio, sistema informativo).

Nel grafico di cui sopra è rappresentato lo schema della macro struttura dell'Ente, attualmente in vigore.

2.2. La dotazione organica

La dotazione ha subito molte variazioni nell'ultimo quinquennio a seguito, come si è detto, dell'acquisizione (dai Comuni) e della cessione (alla Regione) di funzioni e servizi, nonché dal recesso del Comune di Rignano SA dall'Unione.



Nessuna variazione, invece, per quanto riguarda la dotazione del personale al quale si applica il CCNL degli addetti alle attività di sistemazione idraulico-forestale che è rimasta di 20 unità fra operai e addetti alla vigilanza, come stabilita dal P.F.R. 2007-2011, oltre ad un impiegato proveniente dalla dotazione dell'ex-E.N.C.C. (attualmente sono vacanti il posto di impiegato e sei posti di operaio).

Con l'approvazione del PTFP 2020-2022 si è proceduto alla ridefinizione della dotazione organica secondo i nuovi principi stabiliti dalle Linee di indirizzo varate col D.M. dell'8 maggio 2018. Modifiche alla dotazione sono state apportate con le variazioni al PTFP che si sono succedute nel corso del 2021 .

Le Linee di indirizzo prevedono, in conformità al testo novellato dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, il superamento della dotazione organica e la sua sostanziale trasposizione nel nuovo PTFP. La dotazione si sostanzia, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima è quello della spesa massima prevista dalla normativa vigente. Per le unioni, e per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, è il limite individuato dal comma 562 della legge 296/2006 (spesa sostenuta nell'anno 2008).

Le modifiche alla dotazione apportate con le delibere di variazione del PTFP (n. 31/2020 e n. 66/2020), hanno riguardato la modifica di profili e categorie, in linea con le necessità e le priorità individuate per il triennio di riferimento, mantenendo il numero complessivo di 92 (oltre 21 forestali) e rimanendo entro il limite di spesa consentito.

2.3. Le assunzioni nel 2013-2019

Dal 2013 al 2016 non sono state effettuate nuove assunzioni a tempo indeterminato a causa della legislazione vincolistica in vigore, anche per consentire la ricollocazione del personale provinciale, a seguito della riforma di questi enti. La Giunta, in attesa che si sbloccassero le assunzioni, aveva deciso di riservare, con deliberazione n. 65 del 23/06/2015, uno dei due posti allora disponibili alla procedura di stabilizzazione per un lavoratore a tempo determinato in servizio e in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 del D.L. n. 101/2013.

A seguito del ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, con la circolare della Funzione Pubblica

del 10 ottobre 2016, è stata approvata, con deliberazione n. 106 del 27 dicembre 2016, una variante al Piano del fabbisogno 2016/2018 (adottato con delibera n. 41 del 10 maggio 2016) prevedendo l'assunzione di 4 unità di personale (tre di categoria C, area amministrativa; uno di categoria B3, area amministrativa) nel biennio 2017-2018.

Il **Piano del fabbisogno 2017-2019**, approvato con delibera n. 22 del 7 marzo 2017 e variato con deliberazione n. 66 dell'11/07/2017, ha confermato la previsione del 2016, incrementata di una unità (categoria C, area amministrativa, a seguito di un'ulteriore cessazione avvenuta nel corso del 2017).

Le assunzioni programmate nel 2017 sono state tutte effettuate: le quattro unità di categoria C, area amministrativa, mediante scorrimento di una graduatoria dell'ente, approvata il 29 dicembre 2004; il posto di Collaboratore amministrativo contabile, categoria B3, mediante assunzione, dal 1° gennaio 2018, della vincitrice della selezione per la stabilizzazione riservato al personale precario.

Sono inoltre state assunte per mobilità ex-art. 30 del d.lgs. 165/2001 (sempre in conformità con le previsioni del Piano) due unità di personale di categoria C, area amministrativa, a copertura di altrettanti posti del medesimo profilo che si erano resi vacanti nel dicembre 2016 a seguito di mobilità in uscita.

Nel corso del 2017 sono cessate, per mobilità, due dipendenti (un C e un D amministrativi).

Con la fine del 2017 sono quindi **esaurite la capacità assunzionali maturate nel triennio 2015-2017**, ivi compreso il recupero delle capacità non utilizzate nel precedente triennio (2012-2014), salvo un piccolo residuo economico (€ 524,34) riportato nel Piano successivo.

Il **Piano del fabbisogno 2018-2020**, approvato con la delibera n. 18/2018 e variato con delibera n. 104/2018, prevedeva **una sola nuova assunzione, nel 2018, per la copertura di un posto da riservare alle categorie di cui alla legge n. 68/1999**, previo espletamento di una procedura di mobilità riservata, oltre ad alcune assunzioni per mobilità (due amministrativi cat. C ed un amministrativo cat. B3).

Il posto riservato ex-lege 68 è stato coperto mediante assunzione di persona in possesso dei requisiti utilmente inserito nella graduatoria della selezione per mobilità del 2017. Due figure amministrative di categoria C sono state assunte per passaggio diretto da Comuni dell'Unione, ai sensi dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017. La procedura di mobilità ex-art. 30 del TUPI per il posto di amministrativo di categoria B3 è stata completata e si è tuttora in attesa del nulla osta definitivo da parte dell'Ente di provenienza della persona selezionata.

Il Piano prevedeva, inoltre, l'assunzione di una categoria D, da destinare all'Area Sociale e da effettuarsi nel 2019, a valere sulle capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni previste nel 2018.

Il **Piano del fabbisogno 2019-2021**, approvato con la citata delibera n. 15/2019 e variato con delibera n. 81 del 2/09/2019, prevedeva, nell'anno 2019, l'assunzione di **due Istruttori contabili amministrativi**, categoria C, e di **due Assistenti sociali**, categoria D, tutti mediante scorrimento di graduatorie ancora valide dell'Unione e/o dei Comuni facenti parte. Era inoltre previsto il **passaggio da part time a full time di un dipendente**, profilo collaboratore amministrativo contabile, categoria B3, assunto per 34/36.

Le previsioni del PTFP, come variate, sono state tutte realizzate.

Il Piano del 2019 prevedeva anche l'assunzione, mediante mobilità, di ulteriori tre unità nel 2019 (un istruttore amministrativo C, un istruttore informatico C ed un collaboratore amministrato B3 – procedura conclusa nel 2018 ed ancora in attesa di nulla osta). La previsione delle mobilità 2019 non si sono concretizzate.

Il Piano infine prevedeva la copertura, del posto vacante di impiegato forestale, a fronte di una cessazione di personale di pari inquadramento avvenuta nel 2017. L'assunzione non si è realizzata.

2.4. Il Piano e le assunzioni del 2020

Il Piano del fabbisogno 2020-2022, approvato con la citata delibera consiliare n. 25/2019 e variato con

delibere della giunta n. 31/2020 e n. 66/2020, prevedeva, per l'anno 2020, l'assunzione di **due Istruttori contabili amministrativi**, categoria C, mediante scorrimento di graduatoria ancora valida del Comune di Pontassieve; di **un Funzionario tecnico ambientale**, categoria D, e di **un Istruttore tecnico informatico**, categoria C, mediante scorrimento di graduatorie valide messe a disposizione di altri enti del comparto in ambito regionale; di **un Agente di polizia**, categoria C, e di **due Collaboratori tecnici autisti**, categoria B3, mediante concorsi banditi dall'Ente.

Per coprire i costi teorici del Piano si sono utilizzate le capacità assunzionali proprie e quota di quelle messe a disposizione dai Comuni (Pontassieve, Reggello e Rufina per un totale di 125.000,00 euro).

Alla data del 15/10/2020 sono state effettuate, o comunque definite, tre assunzioni (un amministrativo C; un tecnico ambientale D; un tecnico informatico C). Il concorso per tecnico autista B3 è già stato espletato mentre quello per Agente di polizia è tuttora in corso di svolgimento.

Nell'estensione triennale, a valere sulla capacità assunzionale generate dalle cessazioni stimate nel biennio 2020-2021 e delle ulteriori cessioni di quote assunzionali da parte dei comuni (30.000,00 euro), il PTFP prevedeva l'assunzione dall'esterno di altri due agenti di polizia (uno da concorso ed uno per stabilizzazione), di due istruttori amministrativi contabili (per scorrimento della graduatoria di Pontassieve) e di un amministrativo di categoria B3 per completamento della procedura di mobilità attivata nel 2018 che, dopo l'emanazione del D.M. 17/03/2020, consuma capacità assunzionale come qualsiasi altra assunzione dall'esterno.

Il Piano infine prevedeva, a seguito della terza variazione approvata con delibera n. 91/2020, la copertura del posto vacante di impiegato forestale, a fronte di una cessazione di personale di pari inquadramento avvenuta nel 2017. La procedura selettiva non è stata però mai avviata.

2.5 Il Piano e le assunzioni del 2021

Rispetto alla previsioni assunzionali riportate nel PTFP 2021-2023, allegato al D.U.P. 2021-2023, approvato con deliberazione consiliare n. 6 del 30/04/2021 ed integrato con la deliberazione di variazione di Giunta n. 57 del 22/06/2021 la situazione è la seguente:

- **nr. 3 categ. C Istruttore contabile amministrativo** a tempo pieno: si è assunto nr. 1 profilo con nr. 2 posti da riportare nel PTFP del 2022, come nel proseguo dettagliato.

- **nr. 3 categ. C Agente di Polizia Locale** a tempo pieno: è stato stabilizzato nr. 1 Agente con la procedura ex art. 20 comma 1 del D.lgs.vo nr. 75/2017, mentre sono in corso di svolgimento le procedure assunzionali per 1 profilo nel 2022 ed la restante 1 unità nel 2023.

- **nr. 2 categ. D Funzionari in attività tecnico progettuali** a tempo pieno: è stato assunto 1 Funzionario, mentre si è deciso di non procedere per il secondo.

- **nr. 2 categ. D funzionari in attività amm.ve**: tali profili sono stati già assunti nel corso del corrente anno.

- **nr. 1 categ. D assistente sociale**: procedure già concluse e trasferimento della risorsa al comune di Pontassieve a seguito del passaggio della funzione alla neo costituita SdS;

Totali posti da assumere per programmazione 2021 **nr. 11,** totali già assunti **nr. 6.**

Quindi delle previsioni per il 2021 rimangono ancora da assumere **nr. 5 unità** sulle cap. assunzionali 2021.

3. VERIFICA DELLE ECCEDENZE

In base all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche devono procedere, anche in sede di ricognizione della dotazione organica di cui all'art. 6, comma 1, del medesimo decreto, alla rilevazione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale. Il provvedimento, nell'imporre il descritto obbligo, sancisce con la nullità gli atti adottati in violazione della

disposizione, con conseguente insorgere di responsabilità amministrativa.

La norma non fornisce altre indicazioni sulle modalità con cui deve essere fatta la ricognizione. L'adozione dell'atto spetta alla Giunta, ma il legislatore prevede espressamente anche il coinvolgimento dei dirigenti: essi, infatti, sono chiamati ad attivare la procedura; in caso di inadempimento potranno essere assoggettati al procedimento di responsabilità disciplinare.

L'accertamento dell'eccedenza di personale va effettuato tenendo conto della condizione finanziaria dell'Ente, nonché dall'attività svolta da ogni unità organizzativa. Secondo il legislatore l'eccedenza di personale si verifica semplicemente confrontando il numero del personale in servizio con quello previsto nella "pianta organica". L'esito della rilevazione (che può essere effettuata anche assieme alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale) va sempre comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in caso di risultato negativo. Nel caso in cui, invece, si registri la presenza di personale in eccesso, l'amministrazione dovrà superare tale condizione attivando il procedimento indicato dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001.

Come si è già detto, il concetto di pianta o dotazione organica è da ritenersi superato, almeno nella sua accezione tradizionale, mentre diventa centrale, nella programmazione delle risorse, il concetto di fabbisogno, da determinarsi sulla base delle Linee di indirizzo ministeriali e nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. Secondo le "Linee" la dotazione organica è un valore sostanzialmente finanziario e si sostanzia in una "dotazione" di spesa sostanziale. Come si vedrà più avanti, le "Linee" prevedono che la determinazione del fabbisogno avvenga a partire dal valore di spesa potenziale dell'ultima dotazione approvata. Si ritiene pertanto, fermo restando il rispetto del limite della spesa, di procedere come nel passato, effettuando la verifica con riferimento alla dotazione organica in quanto essa rappresenta, comunque, il fabbisogno 'storico' di dotazione dell'Ente.

Alla data del 31 maggio 2021 il numero delle persone in servizio era inferiore a quello dei posti in dotazione organica (-18). La verifica si è pertanto conclusa con esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie).

Si riassume di seguito il quadro del fabbisogno/dotazione per il triennio 2022-2024 con l'indicazione dei posti coperti/vacanti alla data del **1 gennaio 2022:**

cat.	profilo base	2022dotazione totale	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
D3	Funzionario amministrativo contabile – *ad esaurimento*	1	0	1	0
D3	Funzionario tecnico – *ad esaurimento*	1	0	1	0
D3	Funzionario agronomo forestale – *ad esaurimento*	1	0	1	0
D	Funzionario amministrativo contabile	8	0	6	2
D	Funzionario tecnico	3	0	2	1
D	Funzionario tecnico informatico	2	0	2	0
D	Funzionario tecnico ambientale	2	0	1	1
D	Funzionario tecnico agronomo forestale	5	0	5	0
D	Assistente sociale	0	0	0	0
C	Istruttore amministrativo contabile	23	0	20	3
C	Istruttore tecnico	2	0	2	0
C	Istruttore tecnico agro forestale	1	0	0	1

cat.	profilo base	2022dotazione totale	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
C	Istruttore informatico	2	0	2	0
C	Agente polizia locale	7	0	3	4
B3	Collaboratore amministrativo contabile	9	1	6	2
B3	Collaboratore tecnico	8	0	7	1
B3	Collaboratore educativo assistenziale	1	0	1	0
B	Operatore educativo assistenziale	1	1	1	0
B	Operatore servizi generali amministrativi	3	0	3	0
B	Operatore tecnico	3	0	2	1
	Totale lavoratori Contratto Autonomie Locali	83	2	67	16

Impiegato forestale	1	0	0	1
Operaio forestale	20	0	14	6
Totale lavoratori Contratto agrario-forestale	21	0	14	7

TOTALE ENTE	104	2	81	23

Anche alla data del 1 gennaio 2022 il numero delle persone in servizio è, pertanto, inferiore a quello dei posti in dotazione. Inoltre i responsabili delle Aree, in riferimento ai servizi, al personale ed alle risorse assegnate alle proprie strutture organizzative, hanno confermato che non sussistono, ad oggi, eccedenze di unità di personale.

Pertanto la **verifica produce esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie).** In conseguenza di ciò la **Giunta** può formalmente prendere atto che il **personale in servizio non risulta eccedente rispetto a quello previsto nella dotazione organica** dell'Ente o comunque in sede di variazione al presente Piano.

4. LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE

Il TUEL 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già enunciata nella Legge finanziaria 1998 (legge n. 449/1997). Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006), come modificata nel corso degli anni, è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al "principio della riduzione" stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti allora soggetti al Patto di stabilità, il principio è assolto assicurando il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011-2013. Per gli enti non soggetti al Patto, fra i quali le Unioni, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562 che stabilisce il limite della spesa nel "corrispondente ammontare dell'anno 2008".

Secondo le Linee guida, come si è già detto, il "limite di spesa consentito dalla legge" costituisce anche il limite della "spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite". Tale limite corrisponde, in ogni caso, al costo della dotazione organica espressa in "termini finanziari".

L'individuazione corretta di tale parametro è pertanto passaggio indispensabile ed obbligato per

l'elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all'azione amministrativa.

L'Ente ha monitorato costantemente la spesa di personale per verificare il permanere del requisito del contenimento della spesa. Gli esiti delle verifiche sono certificati da appositi atti di accertamento assunti dal responsabile del servizio personale, fino al 2015, e con delibera della Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano delle assunzioni, a decorrere dal 2016.

In sede di approvazione del PTFP del 2019 si è provveduto anche a ricalcolare il limite della spesa secondo i principi stabiliti dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti (delibera n. 20 del 9/10/2018) che ha approvato un articolato ed esaustivo elenco di principi di diritto sull'argomento, ponendo fine ad una serie di pronunciamenti discordanti e contraddittori delle sezioni regionali. Applicando detti principi si è sommata la spesa dell'unione con quella dei comuni di Londa e San Godenzo, che hanno conferito all'unione stessa tutto il personale, mentre con riferimento alle gestioni associate svolte per gli altri comuni, si è usato il cosiddetto criterio del "ribaltamento" della spesa per la quota di competenza.

Si riporta, di seguito, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa storica di riferimento **(consuntivo 2008)**.

Spesa per il personale da consuntivo 2008 dell'allora Comunità Montana Montagna Fiorentina, ora Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	CONSUNTIVO 2008
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale	€ 1.134.860,99
Intervento 7 – Spesa per I.R.A.P.	€ 71.978,54
Da aggiungere:	
a) Spesa per buoni pasto	€ 278,49
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	€ 10.300,00
c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	€ 8.542,01
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	€ 29.219,29
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	€ 0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	€ 0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 – (se non già compreso negli Intervento 1 e 7)	€ 0,00
h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 – (se non già ricompreso negli Interventi 1 e 7)	€ 0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro –(se non già ricompresi negli Intervento 1 e 7)	€ 0,00
l) Spese per la formazione finanziate con intervento 3 da aggiungere e da inserire nelle voci da decurtare	€ 2.390,60
m) Spese per liquidazione equo indennizzo – (se non già ricomprese negli Interventi 1 e 7)	€ 0,00
n) Spese per incentivi alla progettazione se non già ricompresi nel totale intervento 1 - detto importo deve essere di seguito oggetto di decurtazione	€ 5.141,81
o) Spese per convenzione Comune di Pontassieve Servizio Cred	€ 0,00
p) Spese per assegni familiari - quota di spesa già inserita nel totale intervento 1	€ 0,00
q) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione – nessuna spesa da rilevare	€ 0,00
TOTALE SPESA ANNO 2008	**€ 1.262.711,73**
Da detrarre:	
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	€ 0,00
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività elettorale rimborsati	€ 0,00
c) Spese per la formazione	€ 2.390,60
d) Spese di missione	€ 3.325,66
e) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	€ 0,00

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	CONSUNTIVO 2008
f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008 ad oggi; nessun dato da riportare trattandosi dell'anno di riferimento 2008	€ 0,00
g) Spesa per personale L. 68/99 – n. 1 unità – spesa valorizzata al netto dell'incidenza dei miglioramenti contrattuali suddetti	€ 26.699,59
h) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	€ 0,00
i) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada	€ 0,00
l) Incentivi per la progettazione	€ 6.911,11
m) Incentivi per recupero ICI	€ 0,00
n) Spese per diritti segreteria rogito	€ 0,00
o) Spesa di personale per maestranze personale dipendente inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale - contratto di tipo privatistico – Spesa finanziata parzialmente dalla Regione Toscana – già compresa nell'intervento 1 e 7 - (533.524,46)	€ 0,00
p) Spesa per personale in convenzione - quota di spesa di competenza altri enti	€ 0,00
q) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (Art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006) (Rasi Enrico-Bacci Duccio).	€ 46.368,78
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	**€ 85.695,74**
TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008	**€ 1.177.015,99**

SPESE SOSTENUTE DA CONSUNTIVO 2008 – Limite comma 562 della legge 296/2006	
ENTE	**RENDICONTO 2008**
Londa	580.930,27
San Godenzo	498.125,21
Unione di Comuni	1.177.015,99
TOTALE	**2.256.071,47**

4.1. Verifica del rispetto del limite di spesa

La verifica viene effettuata sulla base dei dati disponibili più aggiornati. Si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa risultante dal Rendiconto 2020 e dalle risultanze del Bilancio preventivo 2022, approvato con delibera consiliare n. 3/2022. La presente verifica **sarà aggiornata, in sede di approvazione del Rendiconto 2021, con le gli importi di spesa che saranno lì contenuti**.

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2020	Previsione 2022
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	3.433.150,00	3.328.821,50
Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell'Ente – IRAP	236.291,05	212.532,00
Da aggiungere:		
a) Spesa per buoni pasti. (cap. 150) – già compresa nel macroaggregato 1 (21.335,00)		
l) Spese per collaborazioni coordinate e continuative e/o altre forme di lavoro flessibile e con convenzione – nessun incarico in corso		
m) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già ricompresi nel totale intervento 1 e 7) – nessun incarico in corso		
n) Spese di personale previsto art. 90 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso		
o) Incarichi art. 110 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso		
p) Spese per contratti formazione lavoro – Nessun contratto in corso		
q) Spese per formazione del personale dipendente unione di comuni - (cap. 145)	1,348,00	1.500,00
r) Spese per formazione associata del personale dipendente obbligatoria e non	12.699,00	24.000,00

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2020	Previsione 2022
obbligatoria – cap. 145/1 – cap. 145/2 –		
s) Spese per liquidazione equo indennizzo se non già ricomprese nell'intervento 1 e 7		
t) Spese per assegni familiari - quota di spesa già inserita nel totale intervento 1		
u1) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione – somme RIMBORSATE ai Comuni	629.001,95	925.500,00
u2) somme rimborsate da altre amministrazioni per personale comandato cap. 172/0	2.945,92	0,00
v) Diritti di rogito – cap. 90 e 90/2	0	0,00
z) Incentivi tecnici interni progettazione (codice contratti) finanziati con Titolo 2°		
z1) Incarico per funzioni di segretario generale dell'Ente – cap. 86		
z2) Spese per visite fiscali controllo stato di malattia dipendenti – cap. 142		
Z3) Contributo ARAN- cap. 64		500,00
Sommano:	**4.315.475,92**	**4.492.853,50**
Da detrarre:		
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno		
c) Spese per la formazione personale Unione di Comuni - cap. 145	1,348,00	1.500,00
d) Spese per la formazione associata del personale obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 e 145/2	12.699,00	24.000,00
e) Spese di missione – cap. 70	1.316,00	2.000,00
f) Spese di missione finanziate con altri capitoli		
g) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate		
h.1) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Autonomie Locali del 31.07.2009 biennio economico 2008-2009 - Importo relativo al solo personale dipendente "storico" dell'Unione e dei Comuni di Londa e S. Godenzo	57.419,08	57.419,08
Unione Euro 17.268.78		
Londa Euro 21.570,30		
S. Godenzo Euro 18.580,00		
h.2) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018: costo incrementi anno 2018	104.370,27	104.370,27
h.3) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL 2010 del personale forestale	20.836,35	20.836,35
i) Spesa per personale L. 68/99 – n. 5 unità - spesa valorizzata al netto dell'incidenza miglioramenti contrattuali suddetti e comprensiva degli oneri sociali (25%) –	95.434,58	95.434,58
ex-San Godenzo 30/36 Euro 15.495,99		
ex-Londa 20/36 Euro 12.243,25		
ex-Pontassieve 33/36 Euro 21.726,37		
assunto Unione - luglio 2018 Euro 23.575,13		
l) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici CAP. 199/70 -	15.500,33	21.930,31
m) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada.	67.406,83	54.098,02
n) Incentivi per la progettazione - Quota di spesa relativa agli incentivi per la progettazione già compresa nell'intervento 1 – Cap. 85 e 85/1. Nota bene: Poiché la voce di spesa viene totalmente detratta non viene in questa sede preso in considerazione l'importo del capitolo di entrata 269 "Reintroito somme incentivi progettazione"	3.918,58	0,00
o) Incentivi per recupero ICI – IMU		
n) Spese per diritti segreteria rogito – cap. 90 e 90/1	775,74	5.900,00
p) Spesa di personale per maestranze forestali – inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale – Spesa già compresa nell'intervento 1 e **7** – Incluso impiegato a tempo indeterminato.		
q) Spese di personale per servizi associati – La spesa sostenuta dall'ente per il proprio personale assegnato ai servizi associati viene detratta nella misura dei rimborsi di spesa richiesti ai Comuni. Capitoli di Entrata:		
152/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale	153.400,00	171.700,00
152/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale	436.500,00	476.100,00
152/3– Trasferimento Comune Reggello - personale	300.900,00	322.900,00
152/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale	349.900,00	335.000,00
208/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale gestione sociale associata	94.400,00	98.300,00
208/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale gestione sociale associata	305.000,00	315.800,00

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2020	Previsione 2022
208/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale gestione sociale associata	231.100,00	207.000,00
208/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale gestione sociale associata	98.500,00	99.200,00
TOTALE TRASFERIMENTI DA COMUNI PER SPESE DI PERSONALE	***1.969.700,00***	***2.026.000,00***
Non sono stati considerati i seguenti capitoli:		
199/10 - Formazione Personale, in quanto la spesa è già interamente detratta		
269 – Reintroito somme progettazione da Comuni –spesa progettazioni è già scalata		
r) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (Art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006) (Rasi Enrico-Bacci Duccio). La spesa è valorizzata al netto dell'incidenza dinamica salariale per applicazioni CCNL dal 2008 ad oggi	61.799,91	61.799,91
s) Quote di rimborso previste per distacchi sindacali cap. 259/1 e 259/2	24.000,00	
t) Rimborso da INPDAP per permessi soccorso alpino- cap. 259/3	0,00	1.000,00
u) Rimborso INAIL per infortuni- cap. 259/4	590,70	300,00
v) Riduzioni stipendi per malattie CCNL Regioni e Autonomie Locali – cap. 259/10	636,11	500,00
z) Introito rimborso per malattie operai forestali – cap. 259/15 –	41.683,41	15.000,00
Z1) Rimborso da cassa forestale competenze operai forestali (XIII e XIV)	52.100,99	95.000,00
z2) Contributo statale visite fiscali cap. 110	0,00	0,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	**2.531.535,88**	**2.587.088,52**
TOTALE SPESA PERSONALE	**1.783.940,04**	**1.905.764,98**

Raffronto fra la spesa totale dei Comuni di Londa e San Godenzo e dell'allora Comunità Montana nell'anno 2008 e la spesa totale dei Comuni e dell'odierna Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve risultante dal Rendiconto 2020 e dal Bilancio Preventivo 2022:

ENTE	RENDICONTO 2008	RENDICONTO 2020	PREVISIONE 2022
Londa	580.930,27		
San Godenzo	498.125,21		
Unione di Comuni	1.177.015,99	1.783.940,04	1.905.764,98
TOTALE	**2.256.071,47**	**1.783.940,04**	**1.905.764,98**

5. REQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

5.1. I prerequisiti

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, SOLO le Amministrazioni, fra quelle non soggette al patto di stabilità, che:

1) hanno le spese di personale non superiori a quelle del 2008 (art. 1, comma 562, della legge 296/2006);
2) hanno rispettato il limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alla somma destinate nel 2009 per le medesime finalità (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010);
3) hanno approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, del D.lgs. 195/2001);
4) hanno effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33 del D.lgs. 165/2001);
5) hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
6) hanno adottato il Piano della Performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009);
7) hanno rispettato i termini di approvazione del bilancio e del rendiconto, nonché i termini di trasmissione delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016).

Con riferimento al parametro 1) si richiama quanto accertato al precedente paragrafo 4 in conformità con la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 20/2018.

Con riferimento al parametro 2) il requisito per l'anno 2019 è stato accertato con la deliberazione n. 81/2019. Per il 2020 il limite di spesa è stato verificato, in via previsionale, con la seconda variazione al PTFP approvata con la deliberazione n. 66 del 11/08/2020. Per il 2021 si rimanda al pt. 9.3.

Con riferimento al parametro 3), si ricorda che per il 2020 il PTFP è stato approvato con deliberazione consiliare n. 25/2019 e modificato con deliberazioni della giunta n. 31/2020, n. 66/2020 e n. 91/2020 e che il presente documento costituisce il PTFP 2022-2024 come allegato al DUP 2022-2023-2024.

Con riferimento al parametro 4) l'Ente ha proceduto alla verifica delle eventuali eccedenze per l'anno 2020 con la citata delibera n. 31/2020, mentre la verifica alla data del 1 novembre 2021 è riportata al precedente capitolo 3.

Con riferimento al parametro 5) si significa che il Piano triennale delle Azioni positive 2019-2021, è stato approvato dalla giunta con delibera n. 23 del 26/02/2019.

Con riferimento al parametro 6) la Giunta ha approvato l'aggiornamento del PEG/Piano della performance, con i progetti obiettivo del 2020, con deliberazione n. 108 del 18/12 2020. Per l'anno 2021 gli obiettivi di PEG sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi con delibera della Giunta n. 47 del 25/05/2021 mentre il Piano della Performance è stato approvato con delibera di Giunta nr.59 del 29/06/2021.

Con riferimento al parametro 7) si attesta che la scadenza per l'approvazione del Bilancio 2020-2022 è stata rispettata, mentre il Rendiconto 2019 è stato approvato in ritardo rispetto alla data di scadenza (prorogata) fissata dalla legge. L'approvazione dell'atto (avvenuta il 31/07/2020) comportava, comunque, la fine del divieto di assunzioni. Per il corrente anno il bilancio di previsione è stato approvato nei termini, in data 30 aprile 2021 mentre il rendiconto 2020 è stato approvato con atto di Consiglio nr. 10 del 05/07/2021.

5.2. Categorie protette

Alla data del 31 dicembre 2021 risultano in servizio presso l'Unione a tempo indeterminato n. 4 soggetti disabili, computati ai fini della copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Tale consistenza assolve agli obblighi di legge per l'anno 2021. La quota d'obbligo corrisponde, infatti, al 7% di n. 60 lavoratori base su una forza lavoro di 92 unità effettivamente in servizio (contratto Funzioni Locali e contratto Forestali) alla data del 31 dicembre 2021. Risultava inoltre assunto a tempo indeterminato n. 1 soggetto appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 della Legge n. 68/1999 (1 per cento dei lavoratori occupati). Tale consistenza corrisponde alla quota d'obbligo pari, sulla base della rilevazione al 31 dicembre 2021, a n. 1 soggetto.

6. BUDGET ASSUNZIONALE

6.1. Le procedure per la determinazione del budget

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità erano originariamente disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi, stabilita dal comma 562 della legge 296/2006, che consentiva un turn over pari alle unità di lavoratori cessate nell'anno precedente, nel limite della spesa complessiva di personale dell'anno 2008.
Il comma 229 della legge n. 208/2015 (Stabilità 2016) ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni consentendo a queste, a decorrere dal 2016, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa del personale cessato l'anno precedente.

Il decreto legge n. 34/2019 ha stabilito (art. 33) un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria, per regioni e comuni. Il nuovo sistema è stato poi esteso a province e città metropolitane, senza mai citare le unioni di comuni. La mancata esplicita previsione delle unioni di comuni nei testi normativi, come si è già detto, fa ragionevolmente ritenere alla totalità dei commentatori che queste siano escluse dalla nuova

disciplina. Nonostante il parere contrario della Sezione regionale Lombardia della Corte dei Conti si ritiene, pertanto, di attenersi all'interpretazione prevalente, già seguita nella variazione del PTFP del 2020.

La nuova disciplina per i comuni, pur non estendendosi alle unioni, impatta comunque con la loro programmazione. Infatti i comuni la cui spesa di personale sia contenuta nei limiti della nuova normativa, stabiliti con il D.M. del 17 marzo 2020, sono da ritenersi non più soggetti alla legislazione vincolistica, ne consegue il **venir meno della "neutralità" finanziaria delle mobilità**. Secondo la circolare interministeriale esplicativa dell'8 giugno 2020 la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012) è da "ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria". La circolare prosegue affermando che ***"conseguentemente le amministrazioni di altri comparti (…) che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali"***. La circolare specifica, infine, che "la norma continua a essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa".

Le unioni di comuni si trovano pertanto nella singolare posizione per cui non possono conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale, mentre devono utilizzare capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

Poiché la maggior parte degli scambi di mobilità dell'unione avvengono con i comuni e supponendo, almeno in Toscana, che la gran parte degli stessi rientrino nei parametri ordinari del D.M. 17/03/2020, è necessario acquisire le capacità assunzionali per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, salvo che l'eventuale procedura di mobilità non sia riservata a personale dipendente da enti soggetti a regime vincolistico. In ogni caso qualora la copertura avvenga per mobilità da enti ancora soggetti al regime vincolistico, ancorché non previsto, se ne darà atto nei provvedimenti di assunzione e si riporterà la relativa capacità assunzionale non utilizzata nella disponibilità dell'anno successivo.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17/03/2020, all'unione di cui fanno parte.

Al fine di rendere il valore dei costi del personale utilizzati per determinare la capacità assunzionale dell'unione compatibile con i valori presi in considerazione per determinare i costi del personale ai sensi del D.M. 17/03/2020, si procede alla loro rideterminare secondo la seguente tabella:

VALORI TABELLARI CCNL 2018				
	B	**B3**	**C**	**D**
Stipendio tabellare	18.034.07	19.063,80	20.344,07	22.135,47
Tredicesima	1.502,84	1.588,65	1.695,34	1.844,62
Indennità di comparto	471,72	471,72	549,60	622,80
COSTO PARZIALE (tabellare)	**20.008,63**	**21.124,17**	**22.589,01**	**24.602,89**
Oneri riflessi - 27,68% (CPDEL 23,80%; Inadel 2,88%; Inail 1,00%)	5.538,39	5.847,17	6.252,64	6.810,08
COSTO ANNUO totale con oneri	**25.547,02**	**26.971,34**	**28.841,65**	**31.412,97**
IRAP - 8,50%	1.700,73	1.795,55	1.920,07	2.091,25

VALORI TABELLARI CCNL 2018				
	B	**B3**	**C**	**D**
COSTO totale con oneri e IRAP	**27.247,75**	**28.766,89**	**30.761,71**	**33.504,22**

6.2. Le mobilità del 2020 e del 2021

Nel corso dei primi mesi del 2020, non prevedendo lo sviluppo normativo che ha fatto venir meno il principio dell'invarianza finanziaria della mobilità di personale da e verso i comuni, sono state autorizzate tutte le richieste di mobilità in uscita fino al 2 maggio 2020 (un Funzionario tecnico e un Istruttore contabile). A fronte di queste uscite si sono concretizzate altrettante mobilità in entrata (un Funzionario contabile amministrativo ed un Istruttore tecnico informatico).

Le due mobilità in entrata avvenute nel 2020, come si è avuto modo di chiarire nella 2^ variazione al PTFP 2020, esulano tuttavia dal perimetro applicativo del D.M. del 17/03/2020 e, pertanto, non sono state computate in conto alle disponibilità per assunzioni dall'esterno.

Per il corrente anno è prevista la assunzione tramite mobilità esterna di nr. 1 Categ. D nel profilo di "assistente sociale"

6.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni

Il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge 21 giugno 2017, n. 96, ha introdotto la possibilità per i comuni di trasferire all'unione di cui fanno parte quote delle proprie capacità assunzionali (art. 22, comma 5-bis, che ha modificato l'art. 32 del TUEL). Tale possibilità non è venuta meno con l'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020.

In sede di variazione al PTFP 2020 era stato accertato il trasferimento di capacità assunzionali da parte dei Comuni per 125.000,00 euro nel 2020 (Rufina 65.000,00; Pontassieve 45.000,00 e Reggello 15.000,00). Per il 2021 il Comune di Reggello ha deliberato (Direttiva della Giunta n. 47 del 29 luglio 2020) il trasferimento di altri 30.000,00 euro. Per il 2022 il comune di Pontassieve ha deliberato di cedere alla Unione la somma di €. 40.000,00 a titolo di capacita assunzionale (delibera di Giunta Municipale comune di Pontassieve nr. 190 del 14.12.2021 e successiva conferma) mentre il Comune di Rufina come da delibera Giunta nr. 10 del 17.02.2022 ha stabilitp di cedere la somma di €. 31.000,00.

6.4. Determinazione del budget assunzionale 2022-2024

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali del 2020, nonché delle quote cedute dai Comuni, si è proceduto a determinare il "budget" assunzionale 2021-2023 da cui partire come base per definire le risorse per il nuovo triennio,come segue:

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)					
anno	**profilo**	**cat**	**E/P**	**IMPORTO con oneri**	**Note**
2021	Capacità residua 2020	--	E	95.876,00	
2021	Capacità ceduta dai Comuni	--	E	30.000,00	
2021	Istruttore contabile amministrativo	C	E	28.841,65	Pensionamento da 1/03/21 dip.
2021	Istruttore contabile amministrativo	C	E	28.841,65	Pensionamento vecchiaia 9/08/21 dip.
2021	Collaboratore contabile amministrativo	B3	E	26.971,34	Pensionamento anticipato 1/09/2021 dip.
2021	Agente di polizia locale	C	E	28.841,65	Pensionamento da 3/02/21

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)					
anno	**profilo**	**cat**	**E/P**	**IMPORTO con oneri**	**Note**
2021	Istruttore contabile amministrativo	**C**	**E**	28.841,65	Pensionamento anticipato dip. dal 01.06.2021
2021	Istruttore contabile amministrativo	**C**	**E**	28.841,65	Dimissioni dal 1.07.201
2021	Funzionario in attività amm.ve	**D**	**E**	31.412,97	Pensionamento dip. dal 31.08.
			Totale disponibile nel 2021	**€ 328.468,65**	

2022	Collaboratore contabile amministrativo	**B3**	**P**	26.971,34	Pensionamento vecchiaia 23/01/22 dip.
2022	Funzionario in attività amm.ve	**D**	**P**	31.412,97	Pensionamento vecchiaia 01/04/22 dip.
2022	Capacità ceduta dai Comuni	**--**	**---**	71.000,00	dal comune di Pontassieve per €. 40.000 e €. 31.000,00 dal comune di Rufina
			Totale disponibile nel 2022	**129.384,00**	

Al momento non sono previste cessazioni nel 2023	**0,00**	

TOTALE DISPONIBILE NEL TRIENNIO 2022-2024	**457.852,65**	

Le capacità assunzionali dell'Ente ammonta pertanto, nell'ambito del triennio di validità del Piano 2022-2024 ad **euro 457.852,65. A tale cifra vanno però dedotte le 6 assunzioni già effettuate che sono:**

- **nr. 1 categ. C Istruttore contabile amministrativo a tempo pieno** per €. 28.842,00 fatta
- **nr. 1 categ. C Agente di Polizia Locale** a tempo pieno stabilizzato, per €.28.842,00 fatta
- **nr. 1 categ. D Funzionario in attività tecnico progettuali** a tempo pieno per €.31.413,00 fatta
- **nr. 2 categ. D Funzionari in attività amm.ve a tempo pieno** per €. 62.826,00 fatta
- **nr. 1 categ. D Assistente sociale** (procedura di mobilità da concludere): €. 31.413,00 fatta

Totale a detrarre **€. 183.336,00**

per un resto utile da destinare alle assunzioni 2022 pari ad €. 216.132,34 a cui si sommano €. 58.384,31 da destinare alle assunzione solo dal 2023 =€. 274.516,65=

Le previsioni indicate nel 2021-2022 fanno riferimento SOLO alle cessazioni conosciute e/o previste oltre a quelle stimabili sulla base della normativa ad oggi vigente (pensione di vecchiaia; limite ordinamentale in relazione ai requisiti di anzianità contributiva per il pensionamento anticipato), con esclusione dei pensionamenti per anzianità contributiva (pensione anticipata) e dell'opzione c.d. "quota 100".Resta comunque inteso che, in tutti i casi di cessazioni "previste", l'utilizzo del budget assunzionale relativo è subordinato alla certezza dell'effettiva cessazione.

7. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024

La legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) ha introdotto nuove modalità per l'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione, prevedendo, di fatto, l'obbligo di ricorrere, salvo che per specifici profili, a concorsi unici da bandire a livello nazionale e da svolgersi secondo *"modalità semplificate*

definite con decreto del Ministro della pubblica amministrazione da adottarsi entro due mesi" dall'entrata in vigore della legge. Nelle more dell'emanazione del decreto restano applicabili le disposizioni previgenti. La medesima disposizione aveva inoltre previsto la validità delle graduatorie per i soli posti indicati dal bando. La legge di bilancio del 2020 (n.160/2019) ha eliminato tale restrizione reintroducendo la facoltà di scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti resisi disponibili anche successivamente.

L'articolo 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162 del 30/12/2019 consente agli enti locali, per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni, di scorrere le graduatorie ancora valide "anche in deroga al comma 4 dell'articolo 91 del TUEL", cioè anche per posti istituiti successivamente alla data di indizione del concorso.

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, per la quali siano disponibili graduatorie valide dell'Ente, o di altri Enti dell'Unione di Comuni, o comunque per le quali sono intercorsi accordi al fine dell'utilizzo, si formula l'indirizzo di utilizzare prioritariamente dette graduatorie salvo che esigenze legate alle specificità delle mansioni da svolgere non rendano necessario ricorrere ad una nuova selezione, ovvero all'attivazione della procedura di mobilità ex-art. 30 del D.lgs. 165/2001, la cui obbligatorietà è stata sospesa per il triennio 2019-2021 dall'art. 3 della legge n. 56 del 19 giugno 2019.

7.1. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato

Per il **2022** si prevedono le seguenti assunzioni dall'esterno:

cat	N.	PROFILO PROFESSIONALE	regime orario	UTILIZZO BUDGET	NOTE
D	1	Funzionario analista informatico	36/36	**€ 31.413,00**	
C	3	Istruttore contabile amministrativo (uno per il Centro di competenza LSG; uno per il Servizio C.U.A.; uno per il Servizio Personale)	36/36	**€ 86.526,00**	
C	1	Agente polizia locale	36/36	**€ 28.842,00**	
C	1	Istruttore informatico	36/36	**€ 28.842,00**	
C	1	Istruttore attività tecnico progettuali (per il Centro di competenza LSG)	36/36	**€ 28.842,00**	
Tot.	7				
			TOTALE UTILIZZO BUDGET	**€ 204.465,00**	
			BUDGET RESIDUO da utilizzare nel 2023	***€. 70.051,65***	

Per il **2023** si prevedono ad oggi le seguenti assunzioni dall'esterno:

cat	N.	PROFILO PROFESSIONALE	regime orario	UTILIZZO BUDGET	NOTE
C	1	Istruttore contabile amministrativo (da destinare al Corpo Polizia Locale)	36/36	**€ 28.842,00**	
			TOTALE UTILIZZO BUDGET	**€ 28.842,00**	
			BUDGET RESIDUO da utilizzare nel PTFP 2023-2025	**€ 41.209,65**	

ATTENZIONE: Le cessazioni previste nel 2022, concluso il triennio in cui è possibile l'utilizzo in corso d'anno (art. 3 comma 5 sexies D.L. 90/2014 come introdotto dall'art. 14 bis

D.L. 4/2019), saranno rese disponibili per il Piano delle assunzioni solo nel 2023, a legislazione vigente e fatte salve interventi successivi del regolatore. Quindi la capacità assunzionale pari ad **€.58.384,31** a legislazione vigente, potrà essere destinata ad assunzioni solo a decorrere dal 1.1.2023 insieme al residuo 2022 pari ad €. **40.509,34**, per un totale complessivo di **€. 98.893,65 che, una volta detratta la prevista assunzione di nr. 1 categ. C porta il resto ad €. 70.051,65.**

7.2. Individuazione procedure di assunzione

Si individuano le seguenti modalità di assunzione per i posti di cui si prevede la copertura mediante utilizzo del budget assunzionale, con le limitazioni di cui sopra:

Anno 2022

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	3	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso in via di approntamento o utilizzo graduatorie esistenti presso altri enti.
C	1	Agente di polizia	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI per 1 posto. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, utilizzo graduatoria concorso in svolgimento
C	1	Istruttore attività tecnico progett.	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI per tre posti. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, utilizzo graduatoria in essere se ancora disponibile o nuova selezione o utilizzo di graduatorie esistenti presso altri enti
D	1	Funzionario analista informatico	36/36	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso o utilizzo graduatorie esistenti presso altri enti.
C	1	Istruttore informatico	36/36	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso o utilizzo graduatorie esistenti presso altri enti.

Anno 2023

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso in via di approntamento o utilizzo graduatorie esistenti presso altri enti.

8. IL PERSONALE FORESTALE

Nel corso del 2021 si sono registrate nr. **3 cessazioni di operai forestali** (1 per pensionamento, T.M. dal 01.05.2021, 1 per dimissione, M.M. dal 01.4.2021, la terza per altra causa), mentre 1 altra cessazione per pensionamento è prevista con decorrenza 31/01/2022 S.S. **(tot. nr. 4)**. Nel corso del 2021 è rientrato dal distacco sindacale un operaio di V^ livello. Altre due cessazioni non rimpiazzate si erano avute 1 nel 2017 (G.S. per pensionamento) e 1 per dimissioni nel 2020 (P.P nel profilo però di impiegato forestale).

Al fine di ottimizzare la funzionalità dei servizi e garantire la continuità minima in sicurezza delle attività da svolgere, presa lettura del progetto di ristrutturazione organizzativa e funzionale del personale addetto ai lavori di sistemazione idraulica forestale ed idraulica agraria della Toscana del 07.05.2021 a firma del Responsabile dott. For. Antonio Ventre, considerate le decisioni assunte dalla Giunta della Unione, si propone per il triennio 2022-2024 di svolgere un bando di concorso per l'assunzione di **nr. 2 operai di IV° livello nel corso del corrente anno e nr. 2 operai di IV° livello per il 2023** subordinate queste ultime due alla verifica sull'entità del finanziamento regionale integrativo ed alle determinazioni che verranno assunte al riguardo dai competenti decisori sullo stanziamento delle relative risorse.

Le suddette assunzioni potranno essere precedute da **avvisi di mobilità** secondo il disposto del vigente contratto di categoria per profili di IV° oppure di V° livello .

9. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE E ASSUNZIONI A CARICO RISORSE PNRR

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Il limite per l'Unione è costituito dalla somma della spesa 2009 della Comunità montana Montagna Fiorentina e dei Comuni di Londa e S. Godenzo.

Con la seconda variazione al PTFP 2020-2022 (delibera n. 66/2020) si è proceduto alla ricostruzione puntuale della spesa 'storica' per il lavoro flessibile (esercizio finanziario anno 2009). Il limite è stato pertanto rideterminato in euro **158.913,55**.

La Legge di conversione del decreto per l'attuazione del PNRR (Legge 29 dicembre 2021 nr. 233 di conversione del D.L. nr. 152/2021) ha introdotto le seguenti importanti novità in tema di assunzioni legate alla realizzazione dei progetti relativi al PNRR:

-Assunzioni a tempo determinato da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di interventi previsti dal PNRR – a carico delle risorse PNRR (art. 9, comma 18-bis, D.L. n. 152/2021, come convertito in legge)
Attraverso una modifica all'art. 1, comma 1, del D.L. n. 80/2021 (c.d. Decreto Reclutamento; vedi circolari Personale 18 giugno 2021 e 20 agosto 2021), viene prevista l'emanazione di un'apposita circolare del Ministero dell'economia e delle finanze con la quale vengono stabilite le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi di personale da rendicontare a carico del PNRR. Inoltre, viene stabilito che solo l'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, rispetto a quelle inserite nei quadri economici, sono soggette a preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento. In attuazione della predetta norma, in data 18/01/2022 è stata emanata la circolare MEF n.4 con la quale, tra l'altro, è stato chiarito che per "amministrazioni titolari dell'intervento" si intendono tutte le amministrazioni, centrali e territoriali (quindi anche i Comuni), che, quali soggetti attuatori, hanno la titolarità di progetti e azioni finanziati con risorse indicate nel PNRR; alle indicazioni riportate in tale documento, oltre che a quelle specificatamente previste negli atti di assegnazione dei contributi destinati ai predetti investimenti, occorrerà attenersi per porre a carico delle risorse del PNRR le spese di personale. Ai sensi della predetta Circolare anche l'Unione, come Amministrazione territoriale, si può intendere come soggetto attuatore degli interventi e quindi potrebbe concorre a tali ricorse.

-Assunzioni a tempo determinato per la realizzazione degli interventi previsti dal PNNR – a carico dei bilanci degli Enti (art. 31-bis, commi da 1 a 5, D.L. 152/2021, come convertito in legge)
Per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR, in deroga al limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 ed all'obbligo di riduzione della stessa per gli enti in dissesto ex art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000, i Comuni (qui non l'Unione) possono assumere personale, con contratto a tempo determinato e con qualifica non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. La spesa aggiuntiva per tali assunzioni non può in ogni caso essere superiore al valore dato dal seguente prodotto:
media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione X 2,9 per **i comuni di Londa e San Godenzo** (circa €. 50.000,00= per i due comuni, cifra comunque da verificare a cura del competente Ragioniere).

Tali assunzioni sono a carico del bilancio comunale, sono subordinate all'asseverazione da parte dell'Organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e la relativa spesa, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" (art. 14 del CCNL 22/01/2004), non rileva ai fini dei vigenti limiti assunzionali (art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019) e dei limiti alla spesa complessiva del personale (art. 1, commi 557 e 562, L. n. 296/2006).

Le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.
Le assunzioni straordinarie a tempo determinato in argomento possono essere effettuate, per le stesse finalità e con le medesime modalità, anche dai Comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto finanziario, previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, da effettuare entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta inoltrata dai Comuni interessati.
Il personale di cui all'art. 31-bis può essere assunto anche attraverso selezioni in forma aggregata da parte degli enti locali (art. 3-bis del D.L. n. 80/2021) ed allo stesso potrà essere riservata una quota di posti, non superiore al 40%, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato.
Per quanto riguarda i due Comuni, relativamente alle esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli stessi, potranno concorrere alla relativa copertura a carico dell'apposito fondo statale, (siamo in attesa delle indicazioni in merito alle modalità

con cui inoltrare le apposite comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

9.1. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia

Nel PTFP 2019-2021 è stato inserito un paragrafo di approfondimento in merito alle problematiche delle assunzioni a tempo determinato nei servizi di polizia e, in particolare, alle modalità di computo della relativa spesa, per la parte finanziata con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada, con riferimento al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

Nel richiamare le suddette considerazioni si conferma l'adesione all'interpretazione resa dalla sezione Toscana della Corte dei Conti, con il parere n. 10 del 31/01/2012, secondo cui la spesa per assunzioni a tempo determinato di addetti alla polizia locale finanziata con i proventi del CdS ***"va esclusa dal computo della spesa di personale"***.

9.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL

L'art. 64 del Regolamento di organizzazione stabilisce le modalità di conferimento degli incarichi a tempo determinato di funzionari dell'area direttiva, previsti dall'art. 110 del TUEL.

Gli incarichi sono conferiti al massimo per la durata del mandato del Presidente. Ad oggi non ci sono previsioni al riguardo ma , nel caso in cui se ne ravvisi la necessità e nel rispetto dei presupposti e requisiti stabiliti dalla legge ci si riserva di attingere tali figure nel limiti di legge.

9.3. Programma delle assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni da prevedersi nel 2022-2023 dovranno soddisfare i seguenti criteri di priorità:

1.garantire due operatori di vigilanza aggiuntivi fino alla copertura dei corrispondenti posti con i vincitori del concorso in corso di svolgimento;

2. garantire nr. 1 Istruttore amministrativo contabile a supporto delle necessità del Servizio Pianificazione associato e su altre strutture secondo le necessità esistenti, in attesa di perfezionare le assunzioni a tempo indeterminato.

3.confermare l'assunzione nel numero massimo di due, di assistenti sociali con contratto a tempo determinato con durata fino al 30.06.2022, data entro la quale si dovrebbe avere il passaggio operativo di funzioni ai Cvomuni ed alla Società della Salute;

4.prevedere la sostituzione del personale assente per periodi prolungati (maternità; congedi parentali; aspettative o altre assenze con diritto alla conservazione del posto);

5.offrire opportunità formative a giovani in cerca di lavoro attraverso borse di studio e/o tirocini formativi extracurriculari.

Per il **2022** si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibile, specificando che per il personale in carico al Servizio Sociale Associato, la cui gestione è passata alla locale Società della Salute, il contratto scadrà al 30.06.2022:

cat	n.	Profilo professionale	regime orario	durata contrattuale	settore di assegnazione	costo
--	5	Tirocini extracurriculari	28 ore	12 mesi	Diversi	32.550,00
D	1	Assistente sociale	36 ore	12 mesi	UniSAS	33.550,00
C	1	Istruttore	36 ore	12 mesi	Servizio Fin. LSG	31.200,00

cat	n.	Profilo professionale	regime orario	durata contrattuale	settore di assegnazione	costo
		amm.vo/contabile				
C	1	Istruttore tecnico	18 ore	12 mesi	Servizio Tecnico LSG	15.600,00
C	1	Istruttore amm.vo/contabile	36 ore	12 mesi	Servizio Pianificazione Terr. Ass. + altro settore	31.200,00
TOTALE spesa soggetta a limite						**144.100,00**
C	2	Agente polizia	36 ore	12 mesi o comunque fino alla assunzione di personale a tempo indet.	Servizio Polizia locale	--

La durata dei contratti è da considerare indicativa e sarà fissata al momento dell'assunzione sulla base delle effettive necessità, previa verifica del rispetto del limite annuale della spesa.

10. MOBILITA'

Come si è detto, secondo la Circolare esplicativa interministeriale dell'8 giugno 2020 i comuni che applicano i nuovi criteri non sono più considerati "enti con limitazioni alle assunzioni" e, di conseguenza, la mobilità 'da' e 'per' gli stessi non è più neutra da un punto di vista finanziario. Per gli enti che conservano il regime vincolistico, come le unioni, le mobilità in entrata da enti comunali devono essere coperte da disponibilità assunzionali, mentre le mobilità in uscita continuano a non essere computabili ai fini delle capacità assunzionali, ai sensi del D.L. 95/2012.

Fino ad oggi l'atteggiamento dell'Amministrazione nei confronti delle richieste di mobilità in uscita è stato prevalentemente positivo e sono stati rilasciati nulla osta normalmente non vincolati o, comunque, non direttamente condizionati alla sostituzione mediante copertura del posto. Tale atteggiamento ha prodotto un disallineamento fra i dipendenti entrati e quelli usciti con un numero inferiore di assunzioni rispetto alle cessazioni, non sempre conseguenza di scelte di contenimento della dotazione.

Il nuovo contesto in cui si colloca l'istituto della mobilità impone all'ente di assumere un più chiaro e prudente orientamento nei criteri da adottare per la concessione del nulla osta alle mobilità in uscita. Viene pertanto adottato il seguente indirizzo per la concessione del nulla osta ai dipendenti che ne facciano richiesta per mobilità verso altri enti:

-Il rilascio del nulla osta sarà, in ogni caso, condizionato al parere favorevole del responsabile del servizio di attuale assegnazione;

-Potrà essere concesso il nulla osta in caso di mobilità per interscambio con lavoratore proveniente da ente soggetto a regime di limitazione delle assunzioni;

-Potrà essere concesso il nulla osta qualora il responsabile del servizio interessato non ne richieda la sostituzione e attesti che la copertura del posto non è più necessaria (e/o prioritaria) per l'ordinario svolgimento delle attività di competenza;

-In tutti gli altri casi il nulla osta sarà condizionato all'effettiva possibilità di copertura del posto che resterà vacante, mediante disponibilità di capacità assunzionali e/o mobilità in entrata da altri enti sottoposti a vincoli assunzionali, da prevedersi nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni.

CONCLUSIONI

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale allegato al DUP viene predisposto per consentire di procedere al reclutamento del personale indicato al fine di sopperire quanto prima alle necessità dell'ente nei vari settori e fatto salvo il rispetto delle modalità di assunzioni ad oggi vigenti per la Unione che impongono di utilizzare le somme della cap. assunzionale derivanti dalla cessazioni 2022 solo nel 2023.

Il Piano sarà inoltre sottoposto a monitoraggio per assicurare il mantenimento delle coperture finanziarie e il rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. A tal fine, ove se ne presenti la necessità, nonché per adeguare la programmazione del fabbisogno a necessità organizzative sopraggiunte, il Piano potrà essere oggetto di ulteriori variazioni.

Lì, 25.02.2022

Il Responsabile del Servizio Personale Associato
dott. Francesco Cammilli