



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

contiene anche:

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

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

RIDETERMINAZIONE della DOTAZIONE ORGANICA
ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001

PIANO DELLE ASSUNZIONI

novembre 2019

INDICE

PREMESSA.....	2
1. AGGIORNAMENTO NORMATIVO	2
2. QUADRO DI RIFERIMENTO.....	2
2.1. L'organizzazione.....	2
2.2. La dotazione organica	3
2.3. Le assunzioni nel 2013-2018.....	4
2.4. Il Piano e le assunzioni del 2019.....	5
3. VERIFICA DELLE ECCEDENZE	5
4. IL LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE	6
4.1. Verifica del rispetto del limite di spesa	8
5. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA	10
5.1. La dotazione organica del 2019	10
5.2. L'adeguamento della dotazione organica del 2019 alle priorità del 2020-2022.....	11
5.3. Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida	12
6. REQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO	15
6.1. I prerequisiti	15
6.2. Categorie protette	16
6.3. Le procedure per la determinazione del budget	16
6.4. Rideterminazione del budget assunzionale	17
7. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2020-2022.....	18
7.1. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato.....	18
7.2. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2020-2022	19
7.3. Individuazione procedure di assunzione	19
8. IL PERSONALE FORESTALE	20
9. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE.....	20
9.1. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia	20
9.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL	21
9.3. Programma delle assunzioni a tempo determinato	21
10. MOBILITA'	22
10.1. Ulteriori mobilità in entrata a copertura di previste o richieste mobilità in uscita	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 finanziarie 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, nelle more dell'emanazione del decreto attuativo del nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, e si basa sulle rilevazioni e le previsioni del 2019, come definite dal PTFP 2019-2021, adottato con la delibera della Giunta n. 15 del 5/02/2019 ed integrato con la deliberazione di variazione n. 81 del 3/09/2019.

1. AGGIORNAMENTO NORMATIVO

Sul fronte della disciplina legislativa vanno segnalate importanti novità contenuta nel D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito nella legge 28 marzo 2019, n. 26. La prima novità, che modifica il comma 5 dell'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, riguarda il periodo temporale entro il quale possono essere mantenute ed utilizzate le capacità assunzionali residue degli anni precedenti: si passa dai tre anni della disciplina precedente a cinque anni. La seconda modifica, che introduce il comma 5-sexies nel citato articolo 3, consente di utilizzare la capacità assunzionale anche nell'anno stesso in cui si è verificata la cessazione, senza attendere l'anno successivo. Quest'ultima disposizione, tuttavia, ha validità solo per le cessazioni del triennio 2019-2021. A partire dal 2022 (cessazioni che si verificheranno nell'anno 2022) sarà ripristinata la procedura ordinaria di utilizzo della capacità assunzionale nell'anno successivo alla cessazione

Un'altra novità normativa è contenuta nel D.L. n. 34/2019, convertito nella legge n. 58/2019. L'art. 33 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. L'entrata in vigore delle nuove disposizioni sarà stabilita dal medesimo decreto la cui emanazione, si presume, avverrà nel corso del prossimo anno.

La norma di cui sopra sembra non applicarsi a unioni, province ed altri enti diversi da regioni e comuni. La questione dovrebbe essere chiarita con l'emanazione del decreto. In ogni caso la norma avrà ripercussioni indirette nell'ambito dei rapporti fra unione e comuni aderenti.

2. QUADRO DI RIFERIMENTO

2.1. L'organizzazione

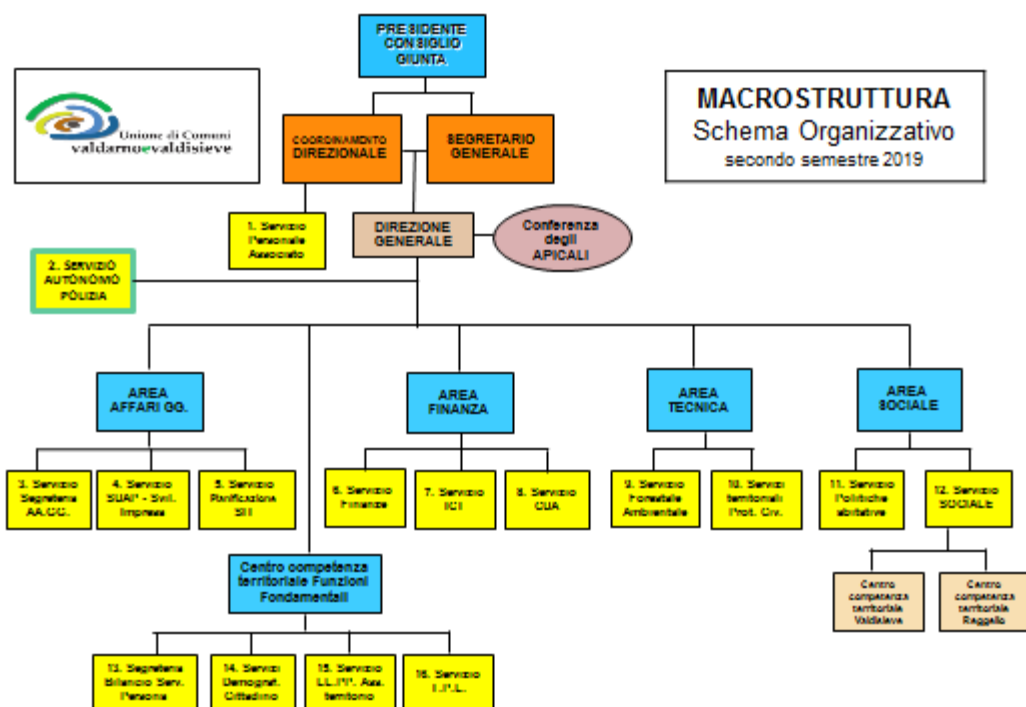
Con deliberazione n. 99 del 13 dicembre 2016 è stato approvato il nuovo organigramma dell'Unione, entrato in vigore dal 1° gennaio 2017. L'organigramma è stato poi modificato ed integrato con deliberazione n. 84 del 26 settembre 2017 e con deliberazione n. 136 del 18 dicembre 2018.

La nuova struttura ha confermato l'articolazione in Servizi (diciassette), raccolti in Aree con funzioni di coordinamento intersettoriale (quattro, oltre al Centro di competenza territoriale per le funzioni fondamentali di Londa e S. Godenzo ed al Coordinamento Direzionale), un Servizio autonomo (Polizia). Il Servizio sociale (UniSAS), è a sua volta articolato in due Centri di competenza territoriale (Valdisieve e Reggello).

Con la nuova organizzazione è stata rafforzata la funzione di direzione generale attraverso la figura del responsabile del coordinamento direzionale, titolare di una posizione organizzativa equiparata a quella dell'Area. L'afflusso di nuove funzioni nel biennio 2017-2018, il completamento del trasferimento delle competenze dell'area sociale ed i presumibili sviluppi del prossimo triennio, richiederanno probabilmente una nuova rivisitazione della struttura operativa dell'ente.

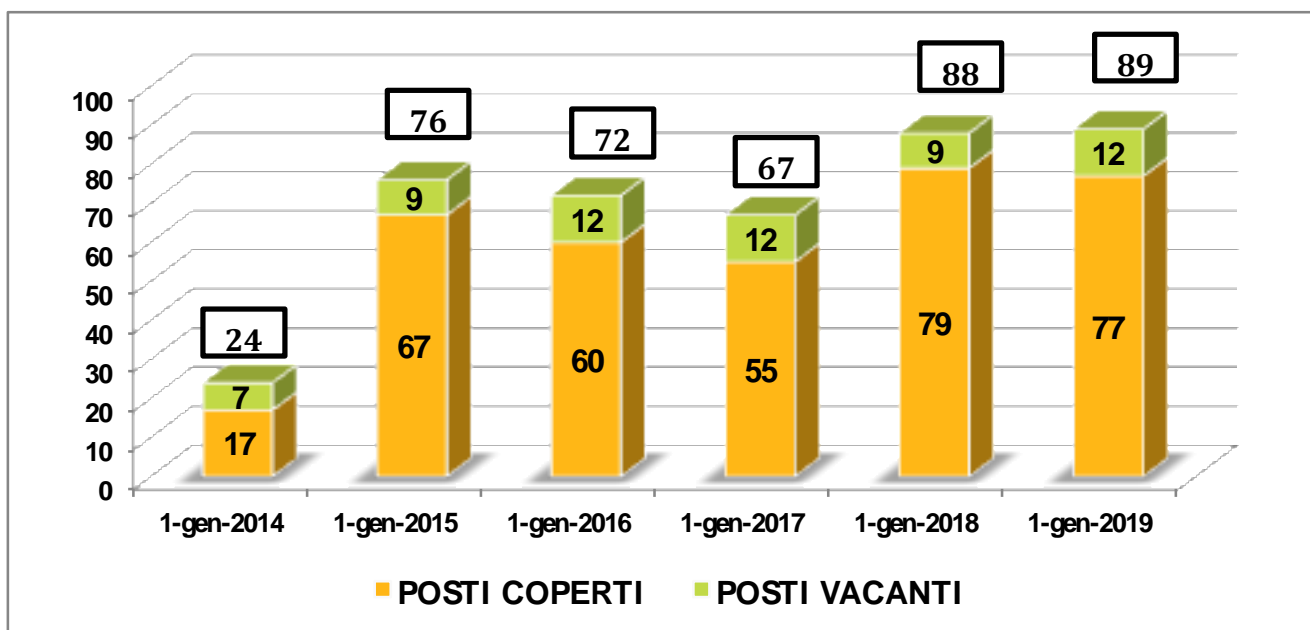
In questa fase si prevede solo di registrare l'unificazione dell'area sociale in capo ad un unico responsabile, mantenendo l'articolazione del Servizio in due centri di competenza territoriale.

Nel grafico che segue 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 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 ed tre posti di operaio).

Con l'approvazione del PTFP 2019-2021 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.

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).

L'adeguamento della dotazione deciso con la delibera n. 15/2019, di approvazione del PTFP, ha riguardato la modifica di profili e categorie, in linea con le necessità e le priorità individuate per il triennio di riferimento.

2.3. Le assunzioni nel 2013-2018

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 luglio 2017, ha confermato la previsione dell'anno precedente, 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 amministrativo e un D amministrativo).

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 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 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 di una selezione per mobilità svolta nel 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.

2.4. Il Piano e le assunzioni del 2019

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.

Per coprire i costi teorici del Piano si sono utilizzate le capacità assunzionali proprie e quota di capacità assunzionali messe a disposizione dai Comuni (Pelago, Pontassieve e Reggello per un totale di 46.458,25 euro).

Le previsioni del PTFP, come variate, sono state già tutte realizzate. **Residua una capacità assunzionale di euro 3.475,14**, da riportare all'anno successivo.

Nell'estensione triennale, a valere sulla capacità assunzionale generate dalle cessazioni stimate nel biennio 2020-2021, il PTFP prevedeva l'assunzione dall'esterno di due agenti di polizia (uno nel 2020 e uno nel 2021) e di due istruttori amministrativi contabili (uno nel 2020 e uno nel 2021).

Il PTFP 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); di tre unità nel 2020 (un istruttore direttivo amministrativo D e due istruttori amministrativi C); di una unità nel 2021 (assistente sociale categoria D). Le previsioni 2019 non si sono concretizzate (per l'informatico C è stato pubblicato, senza esito, l'avviso di mobilità).

Il Piano infine prevedeva la copertura, nel 2019, 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 ed è stato prorogato di un ulteriore anno l'impiegato a tempo determinato.

3. VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE

L'art. 33 del d.lgs. 165/2001, prevede che 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.

Come riportato al precedente paragrafo 2.2., alla data del 31 dicembre 2018 il numero delle persone in servizio era inferiore a quello dei posti in dotazione organica (-12). 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 2019-2021 con l'indicazione dei posti coperti/vacanti alla data del 31 ottobre 2019:

cat.	profilo base	dotazione totale 2019	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
D3	Funzionario amministrativo contabile – <i>ad esaurimento</i>	1	0	1	0
D3	Funzionario tecnico – <i>ad esaurimento</i>	2	0	2	0
D3	Funzionario agronomo forestale – <i>ad esaurimento</i>	1	0	1	0
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	8	0	6	2
D	Istruttore direttivo tecnico	2	0	1	1
D	Istruttore direttivo informatico	2	0	2	0
D	Istruttore direttivo SIT	1	0	0	1
D	Istruttore direttivo agro-forestale	5	0	5	0
D	Istruttore direttivo geologo	1	0	0	1
D	Assistente sociale	8	0	7	1
C	Istruttore amministrativo contabile	23	0	22	1
C	Istruttore tecnico	2	0	2	0
C	Istruttore informatico	1	0	0	1
C	Agente polizia locale	6	0	4	2
B3	Collaboratore amministrativo contabile	10	2	7	3
B3	Collaboratore tecnico	8	0	8	0
B	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	5	1	4	1
B	Esecutore tecnico specializzato	3	0	3	0
Totale lavoratori Contratto Autonomie Locali		89	3	75	14

Impiegato forestale	1	0	0	1
Operaio forestale	20	0	17	3
Totale lavoratori Contratto agrario-forestale	21	0	17	4

TOTALE ENTE	110	3	92	18
-------------	-----	---	----	----

Anche alla data del 31 ottobre 2019 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, con riserva di **aggiornare la verifica alla data del 31 dicembre 2019**.

4. IL LIMITE DI 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
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

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	CONSUNTIVO 2008
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

L'ultima verifica, effettuata con la delibera n. 81/2019 di approvazione della variazione al Piano delle assunzioni 2019, è stata condotta sia sulle spese risultanti dal rendiconto 2018, sia sulle previsioni aggiornate 2019. Ad oggi non sono disponibili dati più aggiornati.

Si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa risultante dal Rendiconto 2018 e dalla previsione aggiornata 2019. La presente verifica **sarà aggiornata, in sede di approvazione del Previsionale 2020-2022, con le previsioni di spesa che saranno lì inserite.**

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2018	Previsione 2019
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	3.467.322,80	3.427.232,55
Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell'Ente – IRAP	221.708,87	220.977,851
Da aggiungere:		
a) Spesa per buoni pasti. (cap. 150) – già ricompresa nell'Int. 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)	1.498,00	1.500,00
r) Spese per formazione associata del personale dipendente obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 – cap. 145/2 –	19.694,00	27.500,00
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	579.419,84	639.600,00
u2) somme rimborsate da altre amministrazioni per personale comandato cap. 172/0	3.739,01	30.000,00
v) Diritti di rogito – cap. 90 e 90/2	796,28	1.500,00
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 di controllo stato di malattia dipendenti – cap. 142	-	-
Z3) Contributo ARAN- cap. 64	192,88	250,00
Sommano:	4.294.371,68	4.348.560,40

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2018	Previsione 2019
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	1.498,00	1.500,00
d) Spese per la formazione associata del personale obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 e 145/2	19.694,00	27.500,00
e) Spese di missione – cap. 70	1.898,87	4.200,00
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	74.162,39	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. 3 unità nel 2017, n. 4 unità (+ 1 per 5,5 mesi) nel 2018 e n. 5 unità nel 2019 – spesa valorizzata al netto dell'incidenza miglioramenti contrattuali suddetti e comprensiva degli oneri sociali (25%)–	86.826,99	99.308,56
ex-San Godenzo 30/36 Euro 19.369,99		
ex-Londa 20/36 Euro 12.676,47		
ex-Pontassieve 30/36 Euro 21.726,37		
Nuova assunzione - luglio 2018 Euro 21.634,72		
ex-Pontassieve categoria protetta 33/36 Euro 23.899,01		
l) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici CAP. 199/70 -	11.725,00	25.500,00
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.	64.457,81	66.000,00
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"	0,00	2.500,00
o) Incentivi per recupero ICI – IMU	-	-
n) Spese per diritti segreteria rogito – cap. 90 e 90/1	796,28	1.500,00
p) Spesa di personale per maestranze forestali – inquadro 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:		
RIMBORSI DAI COMUNI PER QUOTA DI COMPETENZA RELATIVA AL COSTO DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLE GESTIONI ASSOCIATE		
152/0 – Trasferimento Comune Londa - personale		
152/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale	153.526,32	160.300,00
152/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale	433.208,76	47.000,00
152/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale	220.823,37	36.000,00
152/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale	347.574,02	354.700,00
152/5 – Trasferimento Comune S. Godenzo - personale	-	
199/50 – Trasferimento Comune Londa - personale funzioni fondamentali	-	
199/51 – Trasferimento Comune S. Godenzo - personale funzioni fondamentali	-	
207/0 – Trasferimento Comune Londa – personale TPL	-	
207/0 – Trasferimento Comune S. Godenzo- personale TPL	-	
207/5 – Trasferimento da Comuni per personale politiche abitative	-	
208/0 – Trasferimento Comune Londa - personale gestione sociale associata	-	
208/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale gestione sociale associata	98.111,40	104.600,00
208/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale gestione sociale associata	261.297,69	257.100,00
208/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale gestione sociale associata	237.842,70	238.900,00
208/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale gestione sociale associata	105.591,40	103.800,00

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2018	Previsione 2019
208/5 – Trasferimento Comune S. Godenzo - personale gestione sociale associata	-	-
TOTALE TRASFERIMENTI DA COMUNI PER SPESE DI PERSONALE	1.857.975,66	1.902.400,00
Non sono stati considerati i seguenti capitoli:		
199/10 - Formazione Personale, in quanto la spesa di formazione è già interamente detratta	-	-
269 – Reintegro somme progettazione da Comuni – Non considerata in quanto la spesa per progettazione è già interamente 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	52.440,55	36.000,00
t) Rimborso da INPDAP per permessi soccorso alpino- cap. 259/3	528,30	1.000,00
u) Rimborso INAIL per infortuni- cap. 259/4	13.623,03	300,00
v) Riduzioni stipendiali per malattie impiegati CCNL Regioni e Autonomie Locali – cap. 259/10	610,05	500,00
z) Introito rimborso per malattie operai forestali – cap. 259/15 –	9.243,32	8.000,00
Z1) Rimborso da cassa forestale competenze operai forestali (XIII e XIV)	73.032,92	48.000,00
z2) Contributo statale visite fiscali cap. 110	518,00	1.400,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	2.409.086,51	2.476.034,17
TOTALE SPESA PERSONALE	1.885.285,17	1.872.526,23

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 2017, dal Rendiconto 2018 e dalla Previsione 2019-2021:

ENTE	RENDICONTO 2008	RENDICONTO 2017	RENDICONTO 2018	PREVISIONE 2019
Londa	580.930,27			
San Godenzo	498.125,21			
Unione di Comuni	1.177.015,99	2.198.564,95	1.885.285,17	1.872.526,23
TOTALE	2.256.071,47	2.198.564,95	1.885.285,17	1.872.526,23

5. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

5.1. La dotazione organica del 2019

La dotazione organica in vigore è quella risultante dall'ultima determinazione, approvata con delibera n. 15 del 15/02/2019 contestualmente PTFP 2019-2021, e consta di un totale di 108 (*rectius*: 110) posti, di cui 19 (*rectius*: 21) regolati dal CCNL degli addetti ai lavori forestali. I posti vacanti sono in totale 18, di cui quattro forestali. Il quadro di dettaglio dei profili è riportato nel precedente paragrafo 3.

Il quadro della dotazione del personale del Comparto Funzioni Locali, riassunto per categorie, è il seguente:

categoria	D3 (ad esaurimento)	D	C	B3	B	TOTALE
posti a tempo pieno	4	27	32	16	7	86
posti a tempo parziale	0	0	0	2	1	3
totale posti in DOTAZIONE	4	27	32	18	8	89
posti VACANTI	0	6	4	3	1	14
posti COPERTI	4	21	28	15	7	75

Di seguito la situazione della dotazione del personale forestale:

categoria	Impiegati 5° liv.	Operaio 6° liv. c.squadra	Operaio Sup. 5° liv.	Operaio 5° liv.	Operaio 4° liv.	TOTALE
posti a tempo pieno	1	1	5	3	9	19
posti a tempo parziale	0		1		1	2
totale posti in DOTAZIONE	1	1	6	3	10	21
posti VACANTI	1			1	2	4
posti COPERTI	0	1	6	2	8	17

Prima di procedere alla rideterminazione in base alle nuove Linee guida sui fabbisogni della dotazione del personale del Comparto Funzioni Locali, si ritiene opportuno verificare l'effettiva utilità dei profili attualmente previsti, e relative categorie, alle necessità di medio periodo dell'ente, con particolare riferimento alle posizioni attualmente vacanti. I quattordici posti vacanti della dotazione appartengono ai seguenti profili:

- a) tre posti di categoria D, profilo tecnico, di cui due con specifico profilo di geologo e di addetto al SIT; i profili sono destinati ad attività istituzionali dell'Ente che, attualmente, vengono svolte mediante ricorso all'esterno. Si ritiene che i posti possano essere conservati e ne sia programmata la copertura, nel medio periodo e sulla base delle effettive capacità assunzionali dell'Ente;
- b) due posti di categoria D, profilo amministrativo; si ritiene che vadano conservati;
- c) un posto di categoria D, profilo Assistente sociale; posto di recente istituzione, si ritiene che vada conservato e ne sia programmata la copertura;
- d) un posto di categoria C, profilo amministrativo; si ritiene che vada conservato;
- e) un posto di categoria C, profilo informatico; si ritiene che vada conservato e ne sia programmata la copertura;
- f) due posti di categoria C, profilo di vigilanza; posti di recente istituzione, si ritiene che vadano conservati e ne sia programmata la copertura;
- g) tre posti di categoria B3, profilo amministrativo: di uno è prevista la copertura dal Piano 2019 e le relative procedure sono attualmente in corso; almeno due posti vanno, pertanto, conservati;
- h) un posto di categoria B, profilo amministrativo servizi generali; si tratta di un posto non strategico che, tuttavia, sarebbe opportuno conservare per fronteggiare l'eventuale necessità di copertura delle quote d'obbligo della legge 68.

Contestualmente vanno verificate eventuali necessità di dotazione in altri profili. Il PTFP 2019-2021 ha individuato, nell'ambito di una previsione di medio periodo, le seguenti priorità:

- rafforzare la dotazione dei profili tecnici di categoria D (e/o C);
- adeguare la dotazione dei profili dell'area di vigilanza;
- adeguare la dotazione del profilo di "Assistente sociale".

Sulla base di tali priorità, con la variante al PTFP del 2019 si sono apportati alcuni correttivi alla dotazione organica che si prevede, con il presente Piano, di implementare come segue:

- rafforzare la dotazione dei profili tecnici informatici di categoria C (e/o D);
- valorizzare maggiormente, nell'ambito dell'area contabile e amministrativa, i profili di categoria C;
- adeguare ulteriormente la dotazione dei profili di "Assistente sociale" e di "Agente di polizia locale".

5.2. L'adeguamento della dotazione organica del 2019 alle priorità del 2020-2022

Sulla base dei criteri e delle priorità individuate nel paragrafo precedente si procede ad apportare i conseguenti adeguamenti alla dotazione approvata con la deliberazione n. 15 del 5/02/2019, come di seguito illustrato:

cat.	profilo base	dotazione totale 2019	variazione	dotazione totale 2020	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
D3	Funzionario amministrativo contabile - <i>ad esaurimento</i>	1		1	0	1	0
D3	Funzionario tecnico - <i>ad esaurimento</i>	2		2	0	2	0
D3	Funzionario agronomo forestale - <i>ad esaurimento</i>	1		1	0	1	0
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	8		8	0	6	2
D	Istruttore direttivo tecnico	2		2	0	1	1
D	Istruttore direttivo informatico	2		2	0	2	0
D	Istruttore direttivo SIT	1		1	0	0	1
D	Istruttore direttivo agro-forestale	5		5	0	5	0

cat.	profilo base	dotazione totale 2019	variazione	dotazione totale 2020	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
D	Istruttore direttivo geologo	1		1	0	0	1
D	Assistente sociale	8	+1	9	0	7	2
C	Istruttore amministrativo contabile	23	+1	24	0	22	2
C	Istruttore tecnico	2		2	0	2	0
C	Istruttore informatico	1	+1	2	0	0	2
C	Agente polizia locale	6	+1	7	0	4	3
B3	Collaboratore amministrativo contabile	10	-1	9	2	7	2
B3	Collaboratore tecnico	7		7	0	7	0
B	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	6		6	1	5	1
B	Esecutore tecnico specializzato	3		3	0	3	0
Totale lavoratori Contratto Autonomie Locali		89	+3	92	3	75	17

Impiegato forestale	1	0	0	1
Operaio forestale	20	0	17	3
Totale lavoratori Contratto agrario-forestale	21	0	17	4

TOTALE ENTE	113	3	92	21
-------------	-----	---	----	----

5.3. Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee indicano la seguente procedura per la definizione della dotazione organica (ovvero del fabbisogno di personale): “partendo dall’ultima dotazione adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale (...). Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (...) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, (...) al limite di spesa consentito dalla legge. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale”.

I costi della nuova dotazione sono stati verificati in sede di approvazione del PTFP 2019-2021. Prima di adottare la variante al PTFP si effettua il monitoraggio della situazione con riferimento alla data del 31 ottobre 2019, ai fini della verifica della permanenza dei requisiti di sostenibilità dei costi.

Determinazione del costo teorico della dotazione organica vigente di cui alla delibera n. 15/2019.

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	P.T. dotazionale	COSTO Dotazionale
D3	D4	Funzionario amministrativo - contabile	1		29.373,25
D3	D6	Funzionario tecnico	1		32.731,54
D3	D4	Funzionario tecnico	1		29.373,25
D3	D4	Funzionario tecnico agronomo forestale	1		29.373,25
D	D4	Istruttore direttivo agronomo forestale	1		29.373,25
D	D3	Istruttore direttivo agronomo forestale	2		56.391,30
D	D2	Istruttore direttivo agronomo forestale	2		51.555,71
D	D1	Istruttore direttivo geologo	1		24.602,89
D	D1	Istruttore direttivo S.I.T.	1		24.602,89
D	D4	Istruttore direttivo amministrativo contabile	2		58.746,51
D	D3	Istruttore direttivo amministrativo contabile	3		84.586,95
D	D2	Istruttore direttivo amministrativo contabile	1		25.777,85
D	D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	2		49.205,79
D	D4	Istruttore direttivo tecnico	1		29.373,25
D	D1	Istruttore direttivo tecnico	1		24.602,89

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	P.T. dotazionale	COSTO Dotazionale
D	D2	Istruttore direttivo informatico	2		51.555,71
D	D4	Assistente sociale	1		29.373,25
D	D3	Assistente sociale	2		56.391,30
D	D1	Assistente sociale	6		147.617,36
C	C5	Istruttore amministrativo contabile	4		101.445,60
C	C4	Istruttore amministrativo contabile	3		73.428,66
C	C3	Istruttore amministrativo contabile	5		118.717,86
C	C2	Istruttore amministrativo contabile	5		115.573,16
C	C1	Istruttore amministrativo contabile	7		158.123,06
C	C3	Istruttore informatico	1		23.743,57
C	C1	Istruttore informatico	1		22.589,01
C	C3	Istruttore tecnico	1		23.743,57
C	C2	Istruttore tecnico	1		23.114,63
C	C5	Agente di Polizia Municipale	2		50.722,80
C	C4	Agente di Polizia Municipale	1		24.476,22
C	C2	Agente di Polizia Municipale	1		23.114,63
C	C1	Agente di Polizia Municipale	3		67.767,03
B3	B7	Collaboratore tecnico	2		45.984,63
B3	B6	Collaboratore tecnico	1		22.159,08
B3	B4	Collaboratore tecnico	4		85.707,98
B3	B7	Collaboratore amministrativo contabile	2		45.984,63
B3	B6	Collaboratore amministrativo contabile	3	1 - 83,33%	66.477,24
B3	B5	Collaboratore amministrativo contabile	1	1 - 55,55%	21.780,79
B3	B4	Collaboratore amministrativo contabile	1		21.426,99
B3	B3	Collaboratore amministrativo contabile	2		42.248,34
B	B7	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	1		22.992,31
B	B6	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	2	1 - 83,33%	44.318,16
B	B2	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	3		61.000,43
B	B6	Esecutore tecnico specializzato	1		22.159,08
B	B5	Esecutore tecnico specializzato	2		43.561,58
TOTALE COSTO Dotazione organica teorica			92		2.169.343,37

FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto	150.000,00
FONDO lavoro STRAORDINARIO	20.314,22
FONDO Indennità di Posizione e Risultato delle P.O.	173.819,91
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI	134.126,58
ONERI SOCIALI (28,00%)	754.306,77
IRAP (8,50%)	228.985,98
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali	3.698.522,68
	3.606.213,39
COSTO personale forestale in servizio	670.000,00
COSTO operaio forestale vacante	33.255,00
COSTO ripristino da part time a full time	14.000,00
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi)	50.000,00
TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica	4.465.777,68
SOMME IN DETRAZIONE	2.305.000,00
COSTO "teorico" DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite	2.160.777,68

Nota: le somme in detrazione sono stimate sulla base degli impegni/accertamenti del 2018 (2.305.000,00); dalle stesse sono state escluse le somme rimborsate per il personale in aspettativa sindacale.

Seguendo i criteri indicati dalle Linee guida ministeriali si procede quindi alla **determinazione del costo attuale effettivo del personale impiegato**. A tal fine si è partiti dal personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 ottobre 2019 considerando:

- il personale originariamente assunto a part time (part time dotazionale) per il suo costo effettivo;
- il personale assunto a tempo pieno e successivamente trasformati in part time per il costo teorico intero (come se fosse tornato a tempo pieno);
- il costo teorico del personale in aspettativa;
- il costo del personale assegnato temporaneamente da parte dei Comuni, che viene conteggiato per l'effettivo tempo di assegnazione e, conseguentemente, per l'effettivo costo sostenuto.

cat.	PEO	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	Posti COPERTI					TOTALE unità di personale CONTEGGIATE	TOTALE COSTO Dotazionale	
D3	D6	Funzionario amministrativo - contabile						2	1 - 50,00% 1 - 50,00%	1	32.731,54
D3	D4	Funzionario amministrativo - contabile	1	1				1	1 - 50,00%	1,5	44.059,88
D3	D6	Funzionario tecnico	1	1						1	32.731,54
D3	D4	Funzionario tecnico	1	1						1	29.373,25
D3	D3	Funzionario tecnico						1	1 - 33,33%	0,3333	9.397,61
D3	D4	Funzionario tecnico agronomo - forestale	1	1						1	29.373,25
D	D4	Istruttore direttivo agro - forestale	1	1						1	28.195,65
D	D3	Istruttore direttivo agro - forestale	2	2	1 - 50,00%					2	51.555,71
D	D2	Istruttore direttivo agro - forestale	2	1						1	24.602,89
D	D1	Istruttore direttivo geologo	1	0						0	0,00
D	D1	Istruttore direttivo S.I.T.	1	0						0	0,00
D	D6	Istruttore direttivo Vigilanza						1	1 - 50,00%	0,5	16.365,77
D	D7	Istruttore direttivo amministrativo contabile						1	1 - 58,33%	0,5833	20.040,17
D	D4	Istruttore direttivo amministrativo contabile	2	2				1		3	88.119,76
D	D3	Istruttore direttivo amministrativo contabile	3	3						3	84.586,95
D	D2	Istruttore direttivo amministrativo contabile	1	1						1	25.777,85
D	D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	2	0				1		1	24.602,89
D	D4	Istruttore direttivo tecnico	1	1				1	1 - 50,00%	1,5	44.059,88
D	D3	Istruttore direttivo tecnico						1	1 - 50,00%	0,5	14.097,82
D	D1	Istruttore direttivo tecnico	1	0						0	0,00
D	D2	Istruttore direttivo informatico	2	2						2	51.555,71
D	D4	Assistente sociale	1	1	1 - 62,50%			3		4	117.493,01
D	D3	Assistente sociale	2	2	1 - 83,33%					2	56.391,30
D	D1	Assistente sociale	6	3	1 - 83,33%					3	73.808,68
C	C5	Istruttore amministrativo contabile	4	4	1 - 83,33% 1 - 91,67%			2	1 - 50,00%	5,5	139.487,70
C	C4	Istruttore amministrativo contabile	3	3	1 - 50,00% 1 - 91,67%					3	73.428,66
C	C3	Istruttore amministrativo contabile	5	5				1	1 - 16,66%	5,1666	122.673,54
C	C2	Istruttore amministrativo contabile	5	5				2	1 - 33,33% 1 - 33,33%	5,6666	130.981,37
C	C1	Istruttore amministrativo contabile	7	2						2	45.178,02
C	C3	Istruttore informatico	1	1						1	23.743,57
C	C1	Istruttore informatico	1	1						1	22.589,01
C	C3	Istruttore tecnico	1	1						1	23.743,57
C	C2	Istruttore tecnico	1	1				1	1 - 33,33%	1,3333	30.818,74
C	C5	Agente di Polizia Municipale	2	2						2	50.722,80
C	C4	Agente di Polizia Municipale	1	1						1	24.476,22
C	C2	Agente di Polizia Municipale	1	1						1	23.114,63

cat.	PEO	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	Posti COPERTI	di cui: P.T. concessi	di cui: Part Time dotazionali (assunti a P. T.)	Personale ASSEGNATO	Personale assegnato a TEMPO parziale	TOTALE unità di personale CONTEGGIATE	TOTALE COSTO Dotazionale
C	C1	Agente di Polizia Municipale	3	0					0	0,00
B3	B7	Collaboratore tecnico	2	2					2	45.984,63
B3	B6	Collaboratore tecnico	1	1					1	22.159,08
B3	B4	Collaboratore tecnico	4	5					5	107.134,97
B3	B7	Collaboratore amministrativo contabile	2	2					2	45.984,63
B3	B6	Collaboratore amministrativo contabile	3	3		1 - 83,33%			2,8333	61.711,51
B3	B5	Collaboratore amministrativo contabile	1	1		1 - 55,55%			0,5555	11.902,70
B3	B4	Collaboratore amministrativo contabile	1	1					1	21.426,99
B3	B3	Collaboratore amministrativo contabile	2	1					1	21.124,17
B3	B6	Esecutore socio assistenziale					1		1	22.159,08
B	B7	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	1	1					1	22.992,31
B	B6	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	2	2		1 - 83,33%			1,8333	37.277,36
B	B2	Esecutore servizi tecnici e/o amministrativi	3	3					3	61.000,43
B	B6	Esecutore tecnico specializzato	1	1					1	22.159,08
B	B5	Esecutore tecnico specializzato	2	2					2	43.561,58
		TOTALE	92	75			20		86,8052	2.156.457,47

FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto	128.722,80
FONDO lavoro STRAORDINARIO	20.314,22
FONDO Indennità Posizione e Risultato P.O.	173.819,91
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI	134.126,58
ONERI SOCIALI (28,00%)	731.763,47
IRAP (8,50%)	222.142,48
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali	3.567.346,94
COSTO PERSONALE FORESTALE in servizio	670.000,00
COSTO ripristino da PART TIME a FULL TIME	14.000,00
ALTRI COSTI DI PERSONALE	50.000,00
TOTALE COSTI dotazionali PERSONALE PRESENTE	4.301.346,94
SOMME in DETRAZIONE	2.180.000,00
TOTALE COSTO ai fini della VERIFICA dei LIMITI di LEGGE	2.121.346,94

Nota: le somme in detrazione sono stimate tenendo conto degli impegni/accertamenti del 2018 (2.330.000,00), applicando prudenzialmente una riduzione del 6,5%; dalle stesse sono state escluse le somme rimborsate per il personale in aspettativa sindacale.

In ambedue i casi la spesa teorica totale è contenuta nel limite di legge (2.256.071,47). Alla spesa della seconda tabella, relativa ai costi totali stimati del 2020, andrà aggiunta la capacità assunzionale, come più avanti determinata, ed andranno detratti i risparmi per le cessazioni programmate per verificare il margine di risorse disponibili per nuove assunzioni dall'esterno.

6. REQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

6.1. 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 gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (obbligo venuto meno a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015);
- 8) 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 3. in conformità con la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 20/2018. Il rispetto del requisito andrà, inoltre, garantito anche in corso di esercizio.

Con riferimento al parametro 2) il requisito per l'anno 2018 è stato accertato con la deliberazione n. 15/2019.

Con riferimento al parametro 3), si ricorda che per il 2019 il PTFP è stato approvato con deliberazione della giunta n. 15 del 2 febbraio 2019 e che il presente documento costituisce adempimento per l'anno 2020.

Con riferimento al parametro 4) l'Ente ha proceduto alla verifica delle eventuali eccedenze per l'anno 2018 con la citata delibera n. 15/2019, mentre la verifica alla data del 31 ottobre 2019 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 2019, con deliberazione n. 99 del 29 ottobre 2019.

Con riferimento al parametro 8) si attesta che il bilancio preventivo 2019-2021 ed il rendiconto 2018 sono stati approvati nei termini e che le scadenze di comunicazione dei dati alla banca dati delle PA sono state rispettate.

6.2. *Categorie protette*

Alla data del 31 dicembre 2018 risultavano 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 2018. La quota d'obbligo corrisponde, infatti, al 7% di n. 60 lavoratori base su una forza lavoro di 97 unità effettivamente in servizio (contratto Funzioni Locali e contratto Forestali) alla data del 31 dicembre 2018. 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 2018, a n. 1 soggetto.

La situazione al 31 ottobre è invariata. Il prossimo accertamento sarà effettuato con riferimento alla situazione alla data del 31 dicembre 2019.

6.3. *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.

Nel calcolo delle cessazioni e delle assunzioni non vengono computate le mobilità, sia in entrata che in uscita, fra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni, in quanto da considerare "finanziariamente" neutre. Così come

non vengono computate le assunzioni/cessazioni di appartenenti alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo.

Il risparmio sono calcolati assumendo il valore tabellare annuo (compresa tredicesima) per intero, così come per intero si calcola il costo dell'assunzione, anche se effettuata in corso d'anno.

VALORI TABELLARI CCNL 2018					
	B	B3	C	D	D3
Tabellare	18.034,07	19.063,80	20.344,07	22.135,47	25.451,86
Tredicesima	1502,84	1.588,65	1.695,34	1.844,62	2.120,99
Costo annuo	19.536,91	20.652,45	22.039,41	23.980,09	27.572,85

Il D.L. n. 4/2019 ha introdotto la possibilità di utilizzare, per la determinazione della capacità assunzionale, le cessazioni avvenute nel quinquennio precedente, invece del triennio previsto dal D.L. n. 90/2014. Lo stesso provvedimento consente, limitatamente al triennio 2019-2021, di utilizzare le capacità assunzionali derivanti da cessazioni avvenute nell'anno stesso, senza attendere quello successivo, come ordinariamente previsto dal D.L. n. 90/2014.

Come si è già ricordato il D.L. n. 34/2019 ha inoltre modificato i criteri di calcolo delle capacità assunzionali di comuni e regioni, ma la norma sarà efficace solo con l'emanazione dei decreti attuativi. Gli effetti di tale norma, che non si applica direttamente alle unioni, ma che potrebbero interessare il nostro ente, ad esempio in termini di possibilità di cessione di capacità assunzionali dai comuni all'unione, saranno verificati al momento che diverrà efficace.

Pertanto la determinazione delle capacità assunzionale viene effettuata a legislazione vigente, con riserva di verifica in sede di variante in corso d'anno.

6.4. Determinazione del budget assunzionale

Sulla base dei criteri sopra richiamati si determina il "budget" assunzionale 2019-2021 come segue:

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)					
anno	profilo	cat.	E/P	importo	note
2019	Capacità residua non utilizzata	--	E	3.475,14	
Totale disponibile nel 2019				3.475,14	
2020	Istruttore direttivo cont.amministr.	D	P	23.980,09	Dimissioni dall'1/01/2020
2020	Collaboratore contabile amministr.	B3	P	20.652,45	Ultrasessantacinquenne con diritto a pensione anticipata
2020	Collaboratore contabile amministr.	B3	P	20.652,45	Pensionamento anticipato (anzianità)
2020	Collaboratore tecnico	B3	P	20.652,45	Pensionamento anticipato (anzianità)
2020	Esecutore tecnico specializzato	B	P	19.536,91	Pensionamento anticipato (anzianità)
Totale disponibile nel 2020				105.474,35	
2021	Istruttore contabile amministrativo	C	P	22.039,41	Pensionamento ordinario (67 anni)
2021	Istruttore contabile amministrativo	C	P	22.039,41	Ultrasessantaduenne con diritto a pensione anticipata
Totale disponibile nel 2021				44.078,82	
TOTALE DISPONIBILE NEL TRIENNIO				153.028,31	

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontano pertanto, nell'ambito del triennio di validità del Piano, ad **euro 153.028,31**.

Per quanto riguarda le previsioni indicate nel 2020-2021 si significa che sono state previste SOLO cessazioni sulla base della normativa ad oggi vigente (pensione di vecchiaia; limite ordinamentale in relazione ai requisiti di anzianità contributiva per il pensionamento anticipato), nonché nel presupposto che i lavoratori interessati utilizzino le opportunità di accesso al pensionamento secondo il procedimento ordinario (pensione anticipata per anzianità contributiva), mentre NON si sono prese in considerazione le opzioni previste dalla nuova normativa (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) 2020-2022

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 legge 145/2018 ha altresì previsto che, in ogni caso, le graduatorie dei concorsi possono essere utilizzate solo per la copertura di posti indicati dai bandi, senza possibilità di “scorrimento” per posti che si rendono disponibili successivamente, né possibilità di cessione, per l’utilizzo, ad altri enti. Tale nuova disciplina si applica ai concorsi che saranno banditi dopo il 1° gennaio 2019. Rimangono invece in vigore, con validità differenziata e con le modalità di utilizzo previste dalla normativa previgente (possibilità di scorrimento delle graduatorie e possibilità di utilizzo di graduatorie concesse da altri enti), ai sensi della citata legge n. 145/2018 come modificata dal D.L. n. 101/2019, le graduatorie approvate fra il 2012 e il 2018.

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 conferma l’indirizzo, già espresso nel PTFP approvato con la delibera n. 15/2019, di utilizzare prioritariamente dette graduatorie, nel rispetto alle disposizioni dell’art. 91 del TUEL e dell’art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 e salvo che esigenze legate alle specificità delle mansioni da svolgere non rendano necessario ricorrere ad una nuova selezione, ovvero l’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 19 giugno 2019, n. 56.

Con la deliberazione n. 81 del 2/09/2019 (Variazione al PTFP 2019-2021) è stata effettuata una ricognizione riguardo alle graduatorie valide disponibili nell’ambito dell’unione, che qui si richiama ed a cui si rinvia.

7.1. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato

Per il **2020** si prevedono le seguenti assunzioni dall’esterno:

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	NOTE
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	22.039,41	
C	1	Agente polizia	Tempo pieno	22.039,41	
C	1	Istruttore tecnico informatico	Tempo pieno	22.039,41	
B	1	Esecutore tecnico specializzato	Tempo pieno	19.536,91	
TOTALE UTILIZZO BUDGET				85.655,14	

Con la previsione delle assunzioni del 2019 si utilizzano le capacità assunzionali residue dal 2019 e quelle che si prevede di acquisire nel 2020, con un avanzo di euro 23.294,35.

Per il **2021** si prevedono le seguenti assunzioni dall’esterno:

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	NOTE
C	1	Agente polizia	Tempo pieno	22.039,41	
B3	1	Collaboratore tecnico	Tempo pieno	20.652,45	
TOTALE UTILIZZO BUDGET				42.691,86	

Con le assunzioni previste si utilizzano le capacità assunzionali residue dell’anno precedente e quelle maturate nell’anno, con un avanzo di euro 24.681,31.

Per il **2021** si prevedono le seguenti assunzioni dall’esterno:

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	NOTE
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	22.039,41	
TOTALE UTILIZZO BUDGET				22.039,41	

Con l'assunzione programmata nel 2022 si esaurisce la capacità assunzionale proveniente dalle cessazioni previste nel 2021.

Le cessazioni prevedibili nel 2022 non sono qui considerate perché, concluso il triennio in cui è possibile l'utilizzo in corso d'anno, saranno utilizzate per la determinazione della capacità assunzionale del 2023.

A conclusione del triennio rimarrebbero disponibili per il triennio successivo euro 2.641,90.

Il costo totale delle assunzioni previste nel triennio ammonta ad €. **150.386,41**.

Si stabilisce altresì che le procedure finanziate con cessazioni previste potranno essere effettivamente avviate con l'accertamento formale della cessazione e le relative assunzioni non potranno essere disposte prima dell'effettiva cessazione.

7.2. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2020-2022

A questo punto si procede ad accertare se sommando il costo del Piano delle assunzioni al costo dotazionale del personale in servizio al 31 ottobre 2019, ivi compreso il personale temporaneamente assegnato dai comuni per le gestioni associate, detratta la spesa per le cessazioni programmate, è compatibile con il tetto di spesa determinato dalla legge, cioè se "il costo del PTFP è stato predisposto nel rispetto del principio di neutralità finanziaria".

COSTO dotazionale del personale in servizio al 31 ottobre 2019	2.121.346,94
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2020-2022	205.277,45
COSTO cessazioni previste 2020-2021	- 208.883,65
BUDGET ceduto dai comuni	0,00
SALDO COSTO assunzioni – cessazioni – budget ceduto dai comuni	- 3.606,20
COSTO dotazionale previsto alla fine del 2022	2.117.740,74
LIMITE DI LEGGE	2.256.071,47
MARGINE DI ULTERIORE DISPONIBILITÀ' (per eventuali mobilità)	138.330,73

Verificato che la spesa programmata rientra nei limiti di legge si evidenzia che resta un margine di capacità di spesa, ulteriore rispetto alle capacità assunzionali, che potrà essere utilizzata, ove occorra e sia adeguatamente finanziata, per assunzioni ad invarianza finanziaria sistemica (mobilità fra enti pubblici soggetti a limitazione delle assunzioni).

7.3. 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:

Anno 2020

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-art. 34-bis del TUIPI. All'esito negativo, utilizzo graduatoria Pontassieve (Unione) 2019
C	1	Agente di polizia	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUIPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso
C	1	Istruttore tecnico informatico	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUIPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
B	1	Esecutore tecnico specializzato	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo espletamento selezione ex-lege 56, tramite CPI

Anno 2021

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	1	Agente di polizia	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, utilizzo graduatoria nuovo concorso 2020
B3	1	Collaboratore tecnico autista	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

Anno 2021

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo, utilizzo graduatoria Pontassieve (Unione) 2019

8. IL PERSONALE FORESTALE

Nel 2020-2021 sono previste almeno due nuove cessazioni per pensionamento di personale operaio che, per il momento, non si prevede di reintegrare.

Si prevede, riproponendo la previsione già contenuta nella variante al PTFP 2019-2021 (delibera n. 81/2019), **un'assunzione per il turn over del posto di impiegato, mediante apposita selezione da tenersi entro il 2019.**

9. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

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, che ammonta ad euro **134.126,58**.

9.1. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia

Nel PTFP 2019-2021 è riportato un paragrafo di approfondimento in merito alle problematiche delle assunzioni a tempo determinato nei servizi di polizia ed, in particolare, alle modalità di computo della relativa spesa 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, cercando tuttavia di mantenersi prudenzialmente su posizioni non troppo distanti dall'interpretazione più restrittiva in maniera da rendere meno problematica un'eventuale manovra obbligatoria di riallineamento ad essa.

9.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL

L'art. 64 del Regolamento di organizzazione stabilisce le modalità di conferimento degli incarichi di funzionari dell'area direttiva in possesso di specifica professionalità, previsti dal secondo comma dell'art. 110 del TUEL.

Le Amministrazioni comunali di Londa e San Godenzo, con appositi atti delle rispettive Giunte, hanno richiesto il conferimento di un incarico di Esperto tecnico/ingegnere, cat. D, ex-art. 110, comma 2.

La previsione è inserita nel PTFP 2019-2021, le procedure di selezione sono in fase di avvio. Si conferma pertanto il conferimento di detto incarico per la durata del mandato del Presidente (dicembre 2021).

9.3. Programma delle assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni da prevedersi nel 2020-2021 dovranno soddisfare i seguenti criteri di priorità:

1. garantire due operatori di vigilanza aggiuntivi fino alla copertura dei corrispondenti posti, prevista nel 2020-2021;
2. garantire l'attività amministrativa connessa alla gestione della delega della forestazione e dell'azienda forestale di Rincine fino alla copertura del posto vacante di impiegato forestale;
3. assicurare la copertura della posizione ex-art. 110, comma 2, per la durata del mandato del Presidente;
4. confermare l'assunzione di due assistenti sociali con contratto a tempo determinato per un periodo medio-lungo e fino all'eventuale copertura dei posti con assunzioni a tempo indeterminato;
5. prevedere di destinare una quota delle risorse disponibili per l'eventuale sostituzione del personale assente per periodi prolungati (maternità; congedi parentali; aspettative o altre assenze con diritto alla conservazione del posto);
6. offrire opportunità formative a giovani in cerca di lavoro attraverso borse di studio e/o tirocini formativi extracurricolari.

Per il 2020 si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibili:

cat	n.	Profilo professionale	regime orario	durata contrattuale	settore di assegnazione	costo
--	4	Tirocini extracurricolari	28 ore	6 mesi	Diversi	13.120,00
D	1	Istruttore direttivo tecnico – art. 110, c. 2	36 ore	12 mesi	Servizio Tecnico Londa S. Godenzo	34.300,00
D	2	Assistenti sociali	36 ore	12 mesi	UniSAS	68.600,00
TOTALE spesa soggetta a limite						116.020,00
C	1	Agente polizia	36 ore	6 mesi	Servizio Polizia	16.550,00
C	1	Agente polizia	36 ore	12 mesi	Servizio Polizia	33.100,00
TOTALE generale						165.670,00

Per il 2021 si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibili:

cat	n.	Profilo professionale	regime orario	durata contrattuale	settore di assegnazione	costo
--	4	Tirocini extracurricolari	28 ore	6 mesi	Diversi	13.120,00
D	1	Istruttore direttivo tecnico – art. 110, c. 2	36 ore	12 mesi	Servizio Tecnico Londa S. Godenzo	34.300,00
D	1	Assistenti sociali	36 ore	3 mesi	UniSAS	8.575,00
D	1	Assistenti sociali	36 ore	12 mesi	UniSAS	34.300,00
--	--	A disposizione per supplenze			Diversi	20.000,00
TOTALE spesa soggetta a limite						110.295,00

cat	n.	Profilo professionale	regime orario	durata contrattuale	settore di assegnazione	costo
C	1	Agente polizia	36 ore	6 mesi	Servizio Polizia	16.550,00
TOTALE generale						126.845,00

10. MOBILITA'

Per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex-art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR; Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR; deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*);
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (*"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*).

L'art. 22, comma 5-ter, del D.L. n. 50/2017 prevede, inoltre, che nei passaggi di personale fra unioni e comuni aderenti, anche in assenza di contestuale trasferimento di funzioni, non si applicano le disposizioni dell'art. 30, comma 1, del d.lgs. 165/2001. Ciò consente di effettuare mobilità mediante accordi diretti fra le amministrazioni interessate, senza l'obbligo di pubblicare un bando aperto a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Nella variazione al PTFP 2019 sono riportati nel dettaglio i movimenti di personale in relazione ai processi di mobilità (entrata/uscita) attivati nel quinquennio 2015-2019. In tale periodo si sono verificate 12 mobilità in uscita, a fronte di 5 in entrata, con uno sbilancio di 7 unità di personale in meno per l'Unione che si propone di recuperare, almeno parzialmente.

Si prevede pertanto di confermare le seguenti mobilità in entrata, già previste nel PTFP 2019:

Cat.	N.	PROFILO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	COSTO
D	1	Istruttore direttivo amministrativo	Selezione ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001	23.980,00
C	1	Istruttore amministrativo	Passaggio diretto ex-art. 30, comma 1, del D.lgs. 165/2001 o, in subordine, selezione ai sensi del comma 2	22.039,41
C	1	Istruttore tecnico informatico	Passaggio diretto ex-art. 30, comma 1, del D.lgs. 165/2001 o, in subordine, selezione ai sensi del comma 2	22.039,41
B3	1	Collaboratore contabile amministrativo	Completamento procedura di mobilità effettuata nel 2018	20.652,45
COSTO MOBILITA' anno 2019				88.711,36

Nel 2020 sono previste le seguenti mobilità in entrata:

Cat.	N.	PROFILO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	COSTO
C	1	Istruttore amministrativo	Selezione ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001	22.039,41

Nel 2021 sono previste le seguente mobilità in entrata:

Cat.	N.	PROFILO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	COSTO
D	1	Assistente sociale	Selezione ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001	23.980,00

Il costo totale delle suddette mobilità (circa 135.000,00) risulta compatibile con la spesa massima consentita al nostro ente, essendo accertato un margine di circa 138.000,00 euro, come sopra riportato.

10.1. Ulteriori mobilità in entrata a copertura di previste o richieste mobilità in uscita

Al fine di evitare la scoperta per periodi di tempo prolungati di posti resisi vacanti per rilascio di nulla osta alla mobilità in uscita, ulteriori rispetto a quelli previsti dal presente documento, si formula l'indirizzo generale che, ove risulti necessario per assicurare la continuità dei servizi, potranno essere attivate ulteriori procedure di mobilità in entrata a fronte di dette mobilità in uscita non programmate, nei limiti dei posti e dei profili corrispondenti.

Si prevede di procedere a dette eventuali mobilità, in via preliminare e previa verifica informale delle disponibilità, mediante passaggio diretto ai sensi del citato art. 22 del D.L. n. 50/2017, ovvero ai sensi dell'art. 30, secondo comma, del d.lgs. n. 165/2001. In via subordinata sarà attivata l'ordinaria procedura di mobilità prevista dall'art. 30, commi 1 e 2-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La graduatoria di mobilità sarà indetta per il numero di posti da coprire nel periodo di validità del presente Piano e, in ogni caso, perderà efficacia alla scadenza dello stesso.

CONCLUSIONI

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale viene predisposto per essere allegato al DUP 2020-2022 e sarà oggetto di conferma dopo l'approvazione del Bilancio 2020-2022.

Il Piano sarà inoltre sottoposto a monitoraggio per la residua parte dell'anno al fine di 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, 16 novembre 2019

**Il Responsabile dell'Area di Coordinamento Direzionale
e del Servizio Personale Associato**

(Tiziano Lepri)

