



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

SECONDA VARIAZIONE

contiene anche:

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

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

RIDETERMINAZIONE delle CAPACITA' ASSUNZIONALI

AGGIORNAMENTO PIANO DELLE ASSUNZIONI

INDICE

PREMESSA	2
1. QUADRO DI RIFERIMENTO.....	2
1.1. Aggiornamento normativo	2
1.2. L'organizzazione.....	2
2. IL PTFP 2020-2022 VIGENTE	4
2.1. Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022	4
2.2. Necessità della variazione.....	5
3. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA	5
3.1. Adeguamento della dotazione organica	5
3.2. Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida	7
4. IL LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE	10
4.1. Verifica del rispetto del limite di spesa.....	13
5. IL PERSONALE FORESTALE	15
6. IL BUDGET ASSUNZIONALE	17
6.1. Le procedure per la determinazione del budget	17
6.2. Mobilità 2019-2020	18
6.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni	19
6.4. Rideterminazione del budget assunzionale	19
7. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	20
8. IL PTFP 2020/2022 - SECONDA VARIAZIONE.....	21
8.1. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato	21
8.2. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2020-2022	22
8.3. Individuazione procedure di assunzione	23
9. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE.....	24
9.1. Rideterminazione del limite di spesa per lavoro flessibile	24
9.2. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia	25
9.3. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL.....	26
9.4. Piano delle assunzioni a tempo determinato	27
10. MOBILITA'	28
10.1. Le mobilità attivate dal 2015 ad oggi	28
10.2. Criteri ed indirizzi per il rilascio del nulla osta alle mobilità in uscita	30
10.3. Programma delle mobilità finanziariamente neutre	30
CONCLUSIONI.....	31

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Ente 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 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 PTFP 2020-2022 è stato approvato, quale allegato al D.U.P. 2020-2022, con deliberazione consiliare n. 25 del 20 dicembre 2019. Con deliberazione della Giunta n. 31 del 7 aprile 2020 il Piano è stato aggiornato ed integrato. Con il presente documento si procede ad una seconda variazione di aggiornamento, modifica e integrazione.

1. QUADRO DI RIFERIMENTO

1.1. Aggiornamento normativo

La principale novità normativa da registrare dopo la prima variazione al PTFP è costituita dalla pubblicazione del Decreto del Ministro della funzione pubblica 17/3/2020 (pubblicato sulla G.U. del 27/04/2020 ed efficace dal 20/04/2020) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei comuni".

La nuova disciplina, emanata in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, non si applica alle unioni di comuni ma produce effetti indiretti importanti sulla gestione del loro personale e delle loro assunzioni. La presente variazione si è resa necessaria, come si vedrà più avanti, principalmente per rendere compatibile il PTFP con le nuove disposizioni per le assunzioni nei comuni.

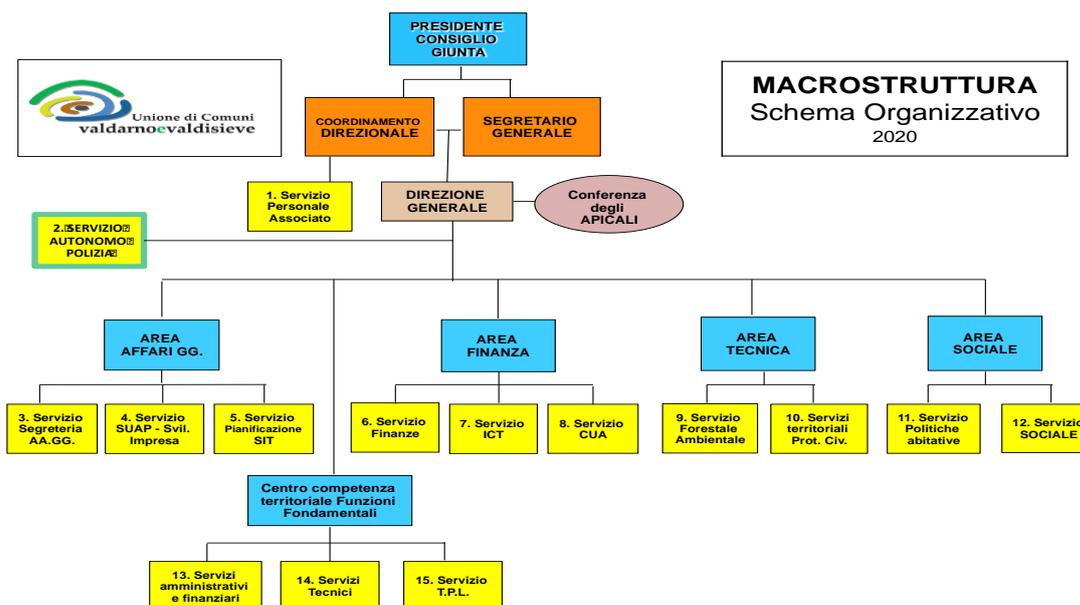
1.2. L'organizzazione

Con deliberazione della Giunta n. 99 del 13 dicembre 2016 è stato approvato il nuovo organigramma dell'Unione, entrato in vigore dal 1° gennaio 2017. Con tale atto organizzativo la struttura dell'Ente è stata ridefinita per adeguarla alla prevista nuova fase di ampliamento delle gestioni associate, portata a compimento negli anni successivi.

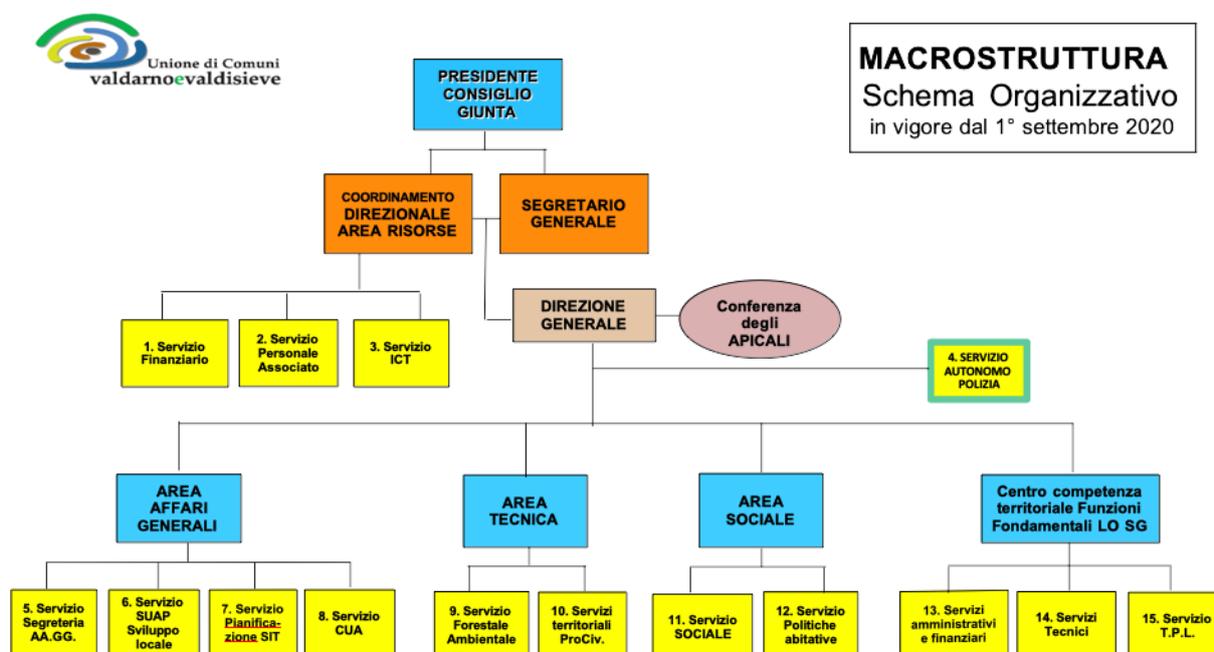
Con la nuova organizzazione, che ha confermato l'articolazione in due livelli, uno operativo ("Servizio") ed uno di coordinamento intersettoriale ("Area"), è stata costituita la nuova Area Sociale, in cui sono collocati i servizi del relativo ambito di competenze, ed è stata introdotta una specifica struttura funzionale, equiparata all'Area, come braccio operativo della nuova funzione di Coordinamento Direzionale dell'intera macchina, funzione che è stata meglio definita dallo Statuto, con le modifiche introdotte nel febbraio 2018.

L'organigramma è stato poi modificato ed integrato con deliberazioni della Giunta Esecutiva n. 84 del 26 settembre 2017, n. 136 del 18 dicembre 2018 e n. 117 del 30 dicembre 2019.

La struttura attualmente in vigore, il cui schema grafico viene di seguito riportato, è articolata in quattordici Servizi ordinari, inseriti in sei Aree con compiti di coordinamento intersettoriale (fra cui il 'Coordinamento Direzionale' e il 'Centro di competenza territoriale per le funzioni fondamentali di Londa e S. Godenzo'). A questi si aggiunge il Servizio autonomo di Polizia. Gli incaricati di posizione organizzativa, con attribuzione delle funzioni di cui agli artt. 107 e 109 del TUEL, sono tredici in quanto la responsabilità di Area si accompagna sempre con la titolarità di un Servizio, mentre due Servizi sono coperti con incarichi interinali:



Con la deliberazione n. 58 del 14 luglio 2020 la Giunta ha ulteriormente modificato lo schema organizzativo della macro struttura, mantenendo quindici Servizi e riducendo le Aree da sei a cinque. Viene soppressa l'area finanziaria, mentre il coordinamento direzionale assume anche il ruolo di Area Risorse ricomprendendo i servizi finanziari, la gestione del personale e l'ICT. La nuova organizzazione, il cui schema viene riportato di seguito, entra in vigore il prossimo 1° settembre:



2. IL PTFP 2020-2022 VIGENTE

2.1. Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022

2.1. Con il Piano del Fabbisogno, approvato assieme al DUP e modificato dalla delibera n. 31/2020 si è provveduto anche a:

- La rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 (TUPI), secondo la metodologia indicata dal D.M. 8 maggio 2018;
- La verifica dell'insussistenza di personale in eccedenza o soprannumerario, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 (TUPI);
- La verifica del rispetto del tetto alla spesa, di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, secondo i principi stabiliti dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti (delibera n. 20 del 9 ottobre 2018).

2.2. Con il Piano, come modificato, si è determinata inoltre la capacità assunzionale dell'Ente in base alle cessazioni avvenute e/o previste nel triennio, come segue:

- capacità residua dell'anno precedente non utilizzata	3.475,14
- una cessazione al 31/12/2019	23.980,09
- tre cessazioni previste nel 2020 (di cui due ad oggi già avvenute)	59.726,27
- tre cessazioni previste nel 2021	64.731,27

Per una capacità assunzionale complessiva, nel triennio, di euro 151.912,77, calcolata a valori tabellari. Le cessazioni prevedibili nel 2022 non sono state considerate perché, concludendosi il triennio in cui la norma (art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 90/2014, introdotto dal D.L. 4/2019) consente l'utilizzo delle risorse provenienti dalle cessazioni nel corso dello stesso anno, tornerà applicabile il criterio ordinario dell'utilizzo delle capacità assunzionali nell'anno successivo a quello delle cessazioni che le hanno determinate. Pertanto i posti che si renderanno liberi nel 2022 saranno utilizzati per la determinazione della capacità assunzionale del 2023 (PTFP 2023-25).

2.3. Il Piano delle assunzioni approvato, come modificato con la prima variazione, prevede per il **2020** le seguenti assunzioni dall'esterno:

- un Istruttore contabile amministrativo, categoria C (assunzione già avvenuta il 27/02/2020);
- un Agente di polizia, categoria C;
- un Istruttore tecnico informatico, categoria C;
- un Collaboratore tecnico autista, categoria B3.

Per il **2021** sono previste le seguenti assunzioni dall'esterno:

- un Agente di polizia, categoria C;
- un Collaboratore tecnico autista, categoria B3.

Infine, per il **2022**, è prevista l'ulteriore assunzione dall'esterno di un Istruttore contabile amministrativo, categoria C;

Il costo totale delle assunzioni programmate nel triennio ammonta ad €. **151.501,95**. Alla fine del triennio si determinerebbe una residua capacità assunzionale di €. 410,82 da riportare nel Piano del triennio successivo.

2.4. Il PTFP 2020-2022 prevede altresì:

- 1) L'assunzione di un impiegato a tempo indeterminato con CCNL del personale idraulico forestale, per la sostituzione di persona con uguale inquadramento cessata nel triennio precedente;

- 2) Il programma 2020-2021 dei rapporti di lavoro flessibile;
- 3) Il programma 2020-2021 delle mobilità in entrata con l'assunzione ex-novo (senza, cioè, che vi siano corrispondenti cessazioni per mobilità in uscita) di sei unità lavorative (un Funzionario contabile amministrativo, categoria D; un Istruttore tecnico informatico, categoria C; tre Istruttori contabili amministrativi, categoria C; un Collaboratore contabile amministrativo, categoria B3), per un costo complessivo (con oneri ed IRAP) di circa 179.200,00 euro, compatibile con i tetti di spesa da rispettare. Il Funzionario contabile amministrativo e l'Istruttore informatico sono già stati assunti il 1° febbraio 2020.

2.2. Necessità della variazione

Le necessità di variare il Piano discendono dalle seguenti problematiche, sopravvenute dopo l'approvazione della prima variante:

- Verifica sui posti la cui copertura era prevista per mobilità in quanto, dopo l'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020 (il 20 aprile scorso) che fissa i nuovi criteri di computo delle capacità assunzionali dei comuni, la mobilità in entrata di personale proveniente dai comuni non è più, nella maggior parte dei casi, da considerare "neutra" ai fini dell'utilizzo di capacità assunzionale;
- Rideterminazione delle capacità assunzionali dell'Unione, anche mediante acquisizione di quote dai comuni aderenti;
- Conseguente aggiornamento del fabbisogno triennale tenendo conto delle mobilità "non neutre" e prevedendo una diversa redistribuzione delle assunzioni nel triennio, nonché l'eventuale acquisizione di ulteriori nuovi e/o diversi profili;
- Modifica della modalità di copertura di alcuni posti a tempo indeterminato prevedendo anche, ove ne ricorrano le circostanze, percorsi di stabilizzazione;
- Aggiornamento e modifica del programma dei rapporti di lavoro flessibile, tenendo conto delle ulteriori necessità sopravvenute;
- Verifica del rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006, alla luce delle risultanze del Rendiconto 2019, in corso di approvazione.

Si rende inoltre necessario adeguare il tetto della spesa per il lavoro flessibile, che fa riferimento ai costi sostenuti nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, computando a tal fine tutte le spese sostenute, ivi comprese quelle per il personale forestale.

Anche la dotazione organica deve essere adeguata nei profili e nelle categorie, mentre viene confermata nella consistenza numerica definita con la prima variazione del PTFP (delibera Giunta n. 31/2020) in 92 unità.

Si confermano inoltre le verifiche e gli accertamenti, effettuati nel PTFP 2020-2022 e nella sua prima variazione, relativamente al possesso degli altri requisiti necessari per poter effettuare nuove assunzioni. Si procederà invece alla verifica dei costi del Piano, come variato con il presente provvedimento, in relazione ai criteri stabiliti dal D.M. 8/05/2018.

3. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

3.1. Adeguamento della dotazione organica

Con il PTFP 2020-2022 si è proceduto ad una variazione dei profili della dotazione, per adeguarli alle sopravvenute necessità, con un leggero incremento della dotazione complessiva (tre unità), nell'ambito del tetto della spesa consentita e secondo i nuovi principi stabiliti dalle Linee di indirizzo varate col D.M. dell'8 maggio 2018.

Con la prima variazione del PTFP del 2020 (delibera della Giunta n. 31 del 7 aprile 2020) si è riconvertito un posto di Operatore tecnico (categoria B) in una figura sempre tecnica, ma a più elevato contenuto professionale (Collaboratore, categoria B3). Con il presente provvedimento si attua un'analoga variazione riconvertendo un posto di categoria B, nel frattempo resosi vacante, in un posto di categoria B3. Si prevede, inoltre, la trasformazione di un profilo amministrativo della categoria C in un profilo tecnico agro-forestale, della stessa categoria professionale.

Si coglie, infine, l'occasione per prendere atto della cessazione di un dipendente inquadrato in un profilo ad esaurimento della categoria D3 (Funzionario tecnico) e trasformare il posto in un posto di equivalente profilo della categoria D. Le variazioni sono rappresentate nella seguente tabella:

cat.	profilo base	Dotazione DUP 2020	variazione	NUOVA dotazione totale 2020	part time istituiti	posti coperti al 30/06/2020	posti vacanti
D3	Funzionario amministrativo contabile - <i>ad esaurimento</i>	1		1		1	0
D3	Funzionario agronomo forestale - <i>ad es.</i>	1		1		1	0
D3	Funzionario tecnico - <i>ad esaurimento</i>	2	-1	1		1	0
D	Funzionario amministrativo contabile	8		8		6	2
D	Funzionario tecnico	2	+1	3		1	2
D	Funzionario tecnico informatico	2		2		2	0
D	Funzionario tecnico ambientale	2		2		0	2
D	Funzionario tecnico agronomo forestale	5		5		5	0
D	Assistente sociale	9		9		7	2
C	Istruttore amministrativo contabile	24	-1	23		21	2
C	Istruttore tecnico	2		2		2	0
C	Istruttore tecnico agro-forestale	0	+1	1		0	1
C	Istruttore informatico	2		2		1	1
C	Agente polizia locale	7		7		4	3
B3	Collaboratore amministrativo contabile	9		9	2	8	1
B3	Collaboratore tecnico	7	+1	8		6	2
B3	Collaboratore educativo assistenziale	1		1		1	0
B	Operatore tecnico	4	-1	3		3	0
B	Operatore servizi generali amministrativi	3		3		3	0
B	Operatore educativo assistenziale	1		1	1	1	0
Totale lavoratori Contratto Autonomie Locali		92	=	92	3	74	18

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

TOTALE ENTE	113		113	3	91	22
--------------------	-----	--	-----	---	----	----

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

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee Guida 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 2020-2022 e in occasione della prima variazione. Prima di adottare la presente proposta di seconda variazione al PTFP si effettua il monitoraggio della situazione con riferimento alla data del 30 giugno, ai fini della verifica della permanenza dei requisiti di sostenibilità dei costi.

Determinazione del costo teorico della dotazione organica vigente di cui alla delibera consiliare n. 31/2020, rideterminata come sopra.

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	P.T. dotazionale	COSTO Dotazionale
D3	D4	Funzionario amministrativo contabile <i>ad esaur.</i>	1		29.373,25
D3	D5	Funzionario tecnico <i>ad esaurimento</i>	1		30.656,81
D3	D5	Funzionario tecnico agronomo forestale <i>ad esaur.</i>	1		30.656,81
D	D4	Funzionario tecnico agronomo forestale	1		29.373,25
D	D3	Funzionario tecnico agronomo forestale	3		84.586,95
D	D2	Funzionario tecnico agronomo forestale	1		25.777,85
D	D1	Funzionario tecnico ambientale	2		49.205,79
D	D5	Funzionario amministrativo contabile	1		30.656,81
D	D4	Funzionario amministrativo contabile	2		58.746,51
D	D3	Funzionario amministrativo contabile	2		56.391,30
D	D2	Funzionario amministrativo contabile	1		25.777,85
D	D1	Funzionario amministrativo contabile	2		49.205,79
D	D5	Funzionario tecnico	1		30.656,81
D	D1	Funzionario tecnico	2		49.205,79
D	D2	Funzionario tecnico 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	C6	Istruttore amministrativo contabile	4		104.218,93
C	C5	Istruttore amministrativo contabile	2		50.722,80
C	C4	Istruttore amministrativo contabile	1		24.476,22
C	C3	Istruttore amministrativo contabile	3		71.230,72
C	C2	Istruttore amministrativo contabile	5		115.573,16
C	C1	Istruttore amministrativo contabile	8		180.712,07
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	C1	Istruttore tecnico agro-forestale	1		22.589,01
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

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	P.T. dotazionale	COSTO Dotazionale
B3	B4	Collaboratore tecnico	4		85.707,98
B3	B3	Collaboratore tecnico	1		21.426,99
B3	B6	Collaboratore servizi educativi assistenziali	1		22.159,08
B3	B8	Collaboratore amministrativo contabile	1		23.490,65
B3	B7	Collaboratore amministrativo contabile	3		68.976,94
B3	B6	Collaboratore amministrativo contabile	2	1 - 83,33%	44.318,16
B3	B4	Collaboratore amministrativo contabile	1	1 - 55,55%	11.902,70
B3	B3	Collaboratore amministrativo contabile	3		63.372,51
B	B7	Operatore servizi generali e/o amministrativi	1		22.992,31
B	B6	Operatore servizi generali e/o amministrativi	1		22.159,08
B	B2	Operatore servizi generali e/o amministrativi	1		20.333,48
B	B2	Operatore servizi educativi assistenziali	1	1 - 83,33%	16.943,89
B	B6	Operatore tecnico	2		44.318,16
B	B4	Operatore tecnico	1		21.426,99
TOTALE COSTO Dotazione organica teorica			92	3	2.229.214,24

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.	190.000,00
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI (compreso oneri e IRAP)	158.913,55
ONERI SOCIALI (28,00%)	725.067,97
IRAP (8,50%)	230.109,92
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali	3.693.619,90
COSTO personale forestale in servizio	683.600,00
COSTO operai forestali vacanti (3)	99.765,00
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	4.540.984,90
SOMME IN DETRAZIONE	2.305.000,00
COSTO "teorico" DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite	2.235.984,90

Nota: le somme in detrazione sono stimate tenendo conto delle somme impegnate/accertate risultanti dal rendiconto 2019 (2.434.059,00), abbattute del 5,3%; dalle stesse sono state escluse le somme rimborsate per il personale in aspettativa sindacale.

Seguendo le indicazioni delle 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 30 giugno 2020 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.

La verifica del costo attuale effettivo del personale impiegato è riportata in dettaglio nella tabella che segue:

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
D3	D6	Funzionario amministrativo contabile					2	1 - 50,00% 1 - 50,00%	1	32.731,54
D3	D4	Funzionario amministrativo contabile <i>ad esaurimento</i>	1	1			1	1 - 50,00%	1,5	44.059,88
D3	D5	Funzionario tecnico <i>ad esaurimento</i>	1	1					1	30.656,81
D3	D3	Funzionario tecnico					1	1 - 33,33%	0,3333	9.397,61
D3	D5	Funzionario tecnico agronomo forestale <i>ad esaurimento</i>	1	1					1	30.656,81
D	D4	Funzionario tecnico agronomo forestale	1	1					1	29.373,25
D	D3	Funzionario tecnico agronomo forestale	3	3	1 - 50,00%				3	84.586,95
D	D2	Funzionario tecnico agronomo forestale	1	1					1	25.777,85
D	D1	Funzionario tecnico ambientale	2	0					0	0,00
D	D6	Funzionario di Vigilanza					1	1 - 50,00%	0,5	16.365,77
D	D7	Funzionario amministrativo contabile					1	1 - 58,33%	0,5833	20.040,17
D	D5	Funzionario amministrativo contabile	1	1					1	30.656,81
D	D4	Funzionario amministrativo contabile	2	2			1		3	88.119,76
D	D3	Funzionario amministrativo contabile	2	2					2	56.391,30
D	D2	Funzionario amministrativo contabile	1	1					1	25.777,85
D	D1	Funzionario amministrativo contabile	2	0			1		1	24.602,89
D	D5	Funzionario tecnico	1	1					1	30.656,81
D	D4	Funzionario tecnico					1	1 - 50,00%	0,5	14.686,63
D	D3	Funzionario tecnico					1	1 - 50,00%	0,5	14.097,82
D	D1	Funzionario tecnico	2	0					0	0,00
D	D2	Funzionario 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	4	1 - 83,33%				4	98.411,57
C	C6	Istruttore amministrativo contabile	4	4					4	104.218,93
C	C5	Istruttore amministrativo contabile	2	2	1 - 83,33% 1 - 91,67%		2	1 - 50,00% 1 - 83,33%	3,3333	84.537,15
C	C4	Istruttore amministrativo contabile	1	1					1	24.476,22
C	C3	Istruttore amministrativo contabile	3	3	1 - 50,00%		1	1 - 50,00%	3,5	83.102,50
C	C2	Istruttore amministrativo contabile	5	5	1 - 83,33%		2	1 - 50,00% 1 - 33,33%	5,8333	134.834,58
C	C1	Istruttore amministrativo contabile	8	6			1	1 - 16,67%	6,1667	139.299,64
C	C3	Istruttore informatico	1	1					1	23.743,57
C	C1	Istruttore informatico	1	0					0	0,00
C	C3	Istruttore tecnico	1	1					1	23.743,57
C	C2	Istruttore tecnico	1	1					1	23.114,63
C	C1	Istruttore tecnico agro-forestale	1	0					0	0,00
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
C	C1	Agente di Polizia Municipale	3	0					0	0,00
B3	B7	Collaboratore tecnico	2	2					2	45.984,63
B3	B6	Collaboratore servizi educativi assist.	1	1					1	22.159,08
B3	B4	Collaboratore tecnico	4	4					4	85.707,98
B3	B3	Collaboratore tecnico	1	0					0	0,00
B3	B8	Collaboratore amministrativo contabile	1	1					1	23.490,65

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
B3	B7	Collaboratore amministrativo contabile	3	3					3	68.976,94
B3	B6	Collaboratore amministrativo contabile	2	2		1 - 83,33%			1,8333	40.624,24
B3	B4	Collaboratore amministrativo contabile	1	1		1 - 55,55%			0,5555	11.902,70
B3	B3	Collaboratore amministrativo contabile	3	1					1	21.124,17
B3	B3	Collaboratore socio assistenziale					1		1	21.124,17
B	B7	Operatore servizi generali amministrativi	1	1					1	22.992,31
B	B6	Operatore servizi generali amministrativi	1	1					1	22.159,08
B	B2	Operatore servizi generali amministrativi	1	1					1	20.333,48
B	B2	Operatore servizi educativi assist.	1	1		1 - 83,33%			1,8333	37.277,36
B	B6	Operatore tecnico specializzato	2	2					2	44.318,16
B	B4	Operatore tecnico specializzato	1	1					1	21.426,99
		TOTALE	92	74	8	3	20		86,972	2.181.474,49

FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto	150.000,00
FONDO lavoro STRAORDINARIO	20.314,22
FONDO Indennità Posizione e Risultato P.O.	190.000,00
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI	158.913,55
ONERI SOCIALI (28,00%)	711.700,84
IRAP (8,50%)	216.052,04
TOTALE COSTO PERSONALE del Comparto Funzioni Locali	3.628.455,14
COSTO PERSONALE FORESTALE in servizio	683.600,00
COSTO ripristino da PART TIME a FULL TIME	14.000,00
ALTRI COSTI DI PERSONALE	50.000,00
TOTALE COSTI dotazionali PERSONALE PRESENTE	4.376.055,14
SOMME in DETRAZIONE	2.305.000,00
TOTALE COSTO ai fini della VERIFICA dei LIMITI di LEGGE	2.071.055,14

Nota: le somme in detrazione sono stimate tenendo conto delle somme impegnate/accertate risultanti dal rendiconto 2019 (2.434.059,00), abbattute del 5,3%; 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 ulteriori nuove assunzioni dall'esterno.

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 cui 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 del fabbisogno di personale, 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 Interventi 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	€ 0,00

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	CONSUNTIVO 2008
Intervento 1 e 7)	
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
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

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	CONSUNTIVO 2008
TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008	€ 1.177.015,99

SPESE SOSTENUTE DA CONSUNTIVO 2008	
Limite articolo 1, 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 consiliare n. 25/2019 di approvazione del Piano delle assunzioni 2020, è stata condotta sulle spese risultanti dal rendiconto 2018 e su quelle del previsionale 2019 aggiornato, non essendo disponibili dati più recenti. Con la prima variazione (delibera Giunta n. 31/2020) le tabelle sono state integrate con i dati più aggiornati relativi al pre-consuntivo 2019 (accertamenti/impegni alla data del 31/12/2019) e con quelli della previsione 2020. Attualmente sono disponibili i dati del Rendiconto 2019 (proposta approvata dalla Giunta n. 59 del 14/07/2020), che vengono riportati in sostituzione di quelli del pre-consuntivo.

Si riporta, di seguito, la scheda di ricostruzione della spesa risultante dal **Rendiconto 2018**, dal **Rendiconto 2019** e dalla **previsione iniziale 2020**.

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Previsione INIZIALE 2020
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	3.467.322,80	3.445.607,01	3.688.380,83
Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'Ente - IRAP	221.708,87	217.709,86	228.805,50
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)	1.498,00	660,48	1.500,00
r) Spese per formazione associata del personale dipendente obbligatoria e non obbligatoria - cap. 145/1 - cap. 145/2 -	19.694,00	19.119,00	26.000,00
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	637.095,08	679.000,00
u2) somme rimborsate da altre amministrazioni per personale comandato cap. 172/0	3.739,01	22.478,72	25.000,00
v) Diritti di rogitto - cap. 90 e 90/2	796,28	0	1.500,00

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Previsione INIZIALE 2020
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	-	-	1.500,00
Z3) Contributo ARAN- cap. 64	192,88	228,01	250,00
Sommano:	4.294.371,68	4.342.898,16	4.651.936,33
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	660,48	1.500,00
d) Spese per la formazione associata del personale obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 e 145/2	19.694,00	19.119,00	26.000,00
e) Spese di missione – cap. 70	1.898,87	1.324,10	4.200,00
f) Spese di missione finanziate con altri capitoli	-	2.769,85	2.000,00
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	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	104.370,27
h.3) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL 2010 del personale forestale	20.836,35	20.836,35	20.836,35
i) Spesa per personale L. 68/99 – n. 4 unità (+ 1 per 5,5 mesi) nel 2018 e n. 5 unità nel 2019 e nel 2020 – spesa valorizzata al netto dell'incidenza miglioramenti contrattuali suddetti e comprensiva degli oneri sociali (25%) –	86.826,99	95.434,58	95.434,58
ex-San Godenzo 30/36 Euro 18.369,47			
ex-Londa 20/36 Euro 12.243,25			
ex-Pontassieve 30/36 Euro 19.645,93			
Nuova assunzione - luglio 2018 Euro 23.575,13			
ex-Pontassieve categoria protetta 33/36 Euro 21.600,80			
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	35.228,02	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	66.800,00	66.200,00
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	2.148,95	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 – 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	153.526,32	161.103,67	161.100,00
152/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale	433.208,76	459.500,00	455.400,00

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Previsione INIZIALE 2020
152/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale	220.823,37	280.724,94	317.300,00
152/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale	347.574,02	362.555,76	355.700,00
208/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale gestione sociale associata	98.111,40	94.000,00	101.900,00
208/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale gestione sociale associata	261.297,69	255.100,00	277.100,00
208/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale gestione sociale associata	237.842,70	186.100,00	225.600,00
208/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale gestione sociale associata	105.591,40	89.100,00	96.800,00
TOTALE TRASFERIMENTI DA COMUNI PER SPESE DI PERSONALE	1.857.975,66	1.888.184,37	1.990.900,00
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	61.799,91
s) Quote di rimborso previste per distacchi sindacali cap. 259/1 e 259/2	52.440,55	24.000,00	
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	267,36	300,00
v) Riduzioni stipendi per malattie CCNL Regioni e Autonomie Locali – cap. 259/10	610,05	521,24	500,00
z) Introito rimborso per malattie operai forestali – cap. 259/15 –	9.243,32	1.977,06	8.000,00
Z1) Rimborso da cassa forestale competenze operai forestali (XIII e XIV)	73.032,92	51.198,12	48.000,00
z2) Contributo statale visite fiscali cap. 110	518,00	-	1.400,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	2.409.086,51	2.434.058,74	2.519.360,19
TOTALE SPESA PERSONALE	1.885.285,17	1.908.839,42	2.132.576,14

Raffronto fra la spesa totale dei Comuni di Londa e San Godenzo e dell'allora Comunità Montana nell'anno 2008 e la spesa dell'odierna Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve risultante dal Rendiconto 2018, dal Rendiconto 2019 e dalla Previsione 2020-2022:

ENTE	RENDICONTO 2008	RENDICONTO 2018	RENDICONTO 2019	PREVISIONE INIZIALE 2020
Londa	580.930,27			
San Godenzo	498.125,21			
Unione di Comuni	1.177.015,99	1.885.285,17	1.908.839,42	2.132.576,14
TOTALE	2.256.071,47	1.885.285,17	1.908.839,42	2.132.576,14

5. IL PERSONALE FORESTALE

Il personale forestale è stato assunto per provvedere alla gestione in amministrazione diretta delle attività di sistemazione e manutenzione agraria ed idraulico-forestale, in attuazione della delega conferita dalla Regione ai sensi della Legge Forestale della Toscana n. 39/2000.

La gestione della delega forestale è disciplinata dal Piano Regionale Agricolo Forestale 2012-2015, la cui validità è stata prorogata fino all'adozione del nuovo Piano, che non è mai avvenuta. Il PRAF 2012-2015 richiama per alcune parti, fra cui quelle relative alla dotazione ottimale di maestranze forestali, il precedente PFR (Piano Forestale Regionale) 2007-2011. Il Piano prevede una dotazione, per il nostro Ente, di venti operai forestali da finanziare con i fondi della L.R. 39/2000. Il PRAF fissava in euro 24.500,00 il trasferimento riconosciuto per

ogni operaio forestale in servizio, corrispondente a circa il 60 per cento del costo effettivo, nel presupposto che i costi non finanziati direttamente dalla Regione sarebbero stati coperti con i proventi delle attività (vendita legname, vivaio, attività formative, ecc.). Il PFR prevede che le assunzioni degli operai forestali siano autorizzate dal dirigente regionale competente, fermo restando, per l'ente delegato, l'obbligo di rispettare la normativa vigente in materia di limitazione delle assunzioni. Nella dotazione dell'ente è inoltre presente una figura di impiegato forestale, addetto in via principale alla gestione dell'azienda di Rincine, per il quale ci è stato riconosciuto, fino a qualche anno fa, uno specifico trasferimento regionale.

A partire dal 2015 i trasferimenti regionali sono stati quasi dimezzati e vengono assegnati sulla base dei piani annuali delle attività presentati dagli enti delegati ed in relazione alle risorse di anno in anno disponibili. Negli atti di assegnazione non si fa più riferimento al rimborso delle spese di personale a parametro, né le risorse effettivamente assegnate sono più riconducibili a detto parametro. Se ne deduce che il rimborso a parametro delle spese di personale è stato, di fatto, disapplicato.

Per quanto riguarda l'applicazione al personale forestale della normativa pubblicistica relativa ai vincoli di spesa, alle assunzioni e alla disciplina del trattamento accessorio, vanno segnalati due specifici pronunciamenti della Sezione Toscana di controllo della Corte dei Conti.

Con il parere n. 190 del 2011 la Sezione Toscana disegna un quadro normativo di riferimento in base al quale i principi generali che si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche in materia di accessi, valutazione della performance, progressioni di carriera, svolgimento mansioni superiori, come disciplinati dal TUPI 165/2001 e dal D.lgs. 150/2009, nonché limiti e vincoli agli incrementi contrattuali ed ai trattamenti accessori previsti da norme di legge, debbono essere applicati anche al personale forestale. Per quanto riguarda i tetti di spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge 296/2006, la Sezione, richiamando le 'Linee guida' della Sezione Autonomie, ritiene che le spese per il personale forestale siano da escludere dal computo in quanto tale personale è equiparabile al "personale trasferito dalla regione per l'esercizio delle funzioni delegate". L'esclusione della spesa va, tuttavia, operata limitatamente alle "risorse connesse assegnate".

Il parere n. 9 del 15/01/2015, emesso su richiesta del nostro Ente, conferma tale impostazione con riferimento ai vincoli specifici imposti dal D.L. 78/2010, ritenendo che "non sussistono motivazioni tali da esonerare tale tipologia di personale, ancorché appartenente a specifiche categorie destinatarie di appositi contratti collettivi, dall'obbligo di riduzione della spesa di personale".

L'Ente si è pertanto adeguato a tale filone interpretativo, adottando un apposito regolamento per le assunzioni mediante selezioni pubbliche, verificando il rispetto dei vincoli e dei limiti alla contrattualistica ed al trattamento salariale accessorio, computando le assunzioni a tempo determinato ai fini del limite stabilito dal D.L. 78/2010. Per quanto riguarda il tetto della spesa ex-comma 562, fino al 2018 i costi del personale forestale sono stati esclusi, come indicato dal parere n. 190/2011 della Corte dei Conti Toscana. A partire dal 2019, a seguito del venir meno del rimborso regionale a parametro ed in concomitanza con una revisione complessiva delle modalità di calcolo del tetto alla spesa in ottemperanza alla deliberazione della Sezione Autonomie n. 20/2018, anche le spese per le maestranze forestali sono state incluse fra quelle considerate ai fini della determinazione del tetto della spesa di personale.

Per quanto riguarda nuove assunzioni di maestranze forestali si ritiene che, a prescindere dall'autorizzazione regionale (che, comunque, non è prevista per la figura impiegatizia), si debba osservare il criterio del turn over come limite massimo e, in ogni caso, si debba valutare attentamente ogni nuova assunzione, anche per turn over, in relazione alle effettive

disponibilità finanziarie.

In base alle suddette considerazioni si prevede, pur a fronte di due cessazioni avvenute nel 2017 (un operaio ed un impiegato), di non procedere a nuove assunzioni, a parziale modifica di quanto previsto nel PTFP 2020-2022 (delibera consiliare n. 25/2019).

Per quanto riguarda l'espletamento delle mansioni impiegatizie, connesse alla gestione delle maestranze forestali e dell'azienda di Rincine, si ritiene che vi si possa provvedere mediante il parziale utilizzo della figura di nuova istituzione di categoria C del CCNL Comparto Funzioni Locali, profilo di 'Istruttore tecnico agro-forestale'.

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

Si provvederà inoltre, nella specifica sezione del presente Piano, ad aggiornare il tetto di spesa per il lavoro flessibile, tenendo anche conto della spesa sostenuta nel 2009 per il personale forestale assunto a tempo determinato.

6. IL BUDGET ASSUNZIONALE

6.1. Le procedure per la determinazione del budget

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità (fra cui le unioni di comuni) erano, in origine, 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, ma non alle unioni di comuni, che mantengono la vecchia disciplina vincolistica.

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. Una delle conseguenze di tale innovazione legislativa riguarda 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
Costo orario/annuo	709,64	749,20	801,16	872,58
IRAP - 8,50%	1.700,73	1.795,55	1.920,07	2.091,25
COSTO totale con oneri e IRAP	27.247,75	28.766,89	30.761,71	33.504,22

6.2. Mobilità 2019-2020

Nel corso del 2019 e 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 per un totale di sei unità fra il 1° aprile 2019 ed il 2 maggio 2020 (due Assistenti sociali; un Funzionario tecnico; un Istruttore informatico; un Istruttore contabile amministrativo ed un Operatore servizi generali e amministrativi). A fronte di queste uscite si sono concretizzate solo due mobilità in entrata nei primi mesi del 2020 (un Funzionario contabile amministrativo ed un Istruttore tecnico informatico).

Le due mobilità in entrata avvenute nel 2020 esulano dal perimetro applicativo del D.M. del 17/03/2020, e non dovrebbero subirne le relative conseguenze, in quanto i due assunti provengono da enti diversi dai comuni. Uno è stato trasferito dall'Università, ente ancora soggetto a legislazione limitativa delle assunzioni e quindi, essendovi reciprocità di normativa vincolistica, la mobilità è da considerare finanziariamente "neutra". L'altra mobilità è stata

attivata dalla Regione. La disciplina attuativa dell'art. 33 del D.L. 34/2019 sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali per le regioni è stata emanata con D.M. del 3 settembre 2019, in vigore dal 1° gennaio 2020. Le considerazioni sul venir meno della neutralità finanziaria fatte per i comuni dovrebbero avere egualmente valore per le regioni. Si ritiene tuttavia che anch'essa esuli dalla disapplicazione dell'invarianza finanziaria perché la relativa procedura si è conclusa prima dell'uscita del D.M. 17/03/2020, che ha dato origine alla riflessione interpretativa sul venir meno dell'operatività dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 e, soprattutto, perché trattasi, nel caso specifico, di una "mobilità di ritorno" essendo l'interessato la stessa persona che era stata trasferita dall'Unione alla Regione quattro mesi prima.

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 si ritiene che non sia venuta meno con l'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020.

Al fine di completare il programma delle assunzioni secondo le priorità indicate dagli organi dell'Ente ed in considerazione della necessità di coprire con capacità assunzionali anche quelle previste attraverso l'istituto della mobilità si è richiesto ai comuni la disponibilità a trasferire all'Unione capacità assunzionale, per la quota al momento non indispensabile per il fabbisogno dei singoli enti (prot. n. 8722 del 3/06/2020).

Hanno aderito alla richiesta, assumendo i relativi atti ed integrando in tal senso i propri Piani del Fabbisogno, i seguenti comuni:

Ente	Atto di cessione	Quota di BUDGET ceduta			
		2020	2021	2022	totale
Comune Pontassieve	Dir. G.C. 47/2020	45.000,00			45.000,00
Comune Reggello	Dir. G.C. 47/2020	15.000,00	30.000,00		45.000,00
Comune Rufina	Del. G.C. 74/2020	65.000,00			65.000,00
TOTALE		125.000,00	30.000,00		155.000,00

La capacità assunzionale complessivamente ceduta assomma, quindi, ad euro 155.000,00 per l'intero triennio 2020-2022.

6.4. Rideterminazione del budget assunzionale

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali non utilizzate nel quinquennio precedente (il cui importo è stato ricalcolato per rendere il dato omogeneo con quelli del D.M. 17/03/2020) si procederà ad aggiornare e rideterminare il "budget" assunzionale 2020-2022 come segue:

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)						
anno	profilo	cat	E/P	IMPORTO con oneri	Importo con oneri e IRAP	Note
2020	Capacità residua 2019	--	E	4.437,07	4.732,45	
2020	Capacità ceduta dai Comuni	--	E	130.000,00	133.325,00	
2020	Funzionario contabile amministrativo	D	E	31.412,97	33.504,22	Cessato il 31/12/2019
2020	Operatore tecnico autista	B	E	25.547,02	27.247,75	Cessato il 18/02/2020

CESSAZIONI effettive (E) e previste (P)						
anno	profilo	cat	E/P	IMPORTO con oneri	Importo con oneri e IRAP	Note
2020	Operatore servizi generali e amministrativi	B	E	25.547,02	27.247,75	Cessata il 30/06//2020
2020	Collaboratore tecnico autista	B3	P	26.971,34	28.766,89	Dimissioni da 1/11/2020
2020	Collaboratore contabile amministrativo	B3	P	26.971,34	28.766,89	Pensionamento da 17/12/2020
Totale disponibile nel 2020				265.886,75	281.795,41	
2021	Capacità ceduta dai Comuni	--	E	30.000,00	31.998,00	
2021	Istruttore contabile amministrativo	C	P	28.841,65	30.761,71	Pensionamento ordinario (67 anni)
2021	Istruttore contabile amministrativo	C	P	28.841,65	30.761,71	Ultrasessantaduenne con diritto a pensione anticipata
Totale disponibile nel 2021				87.683,30	93.521,43	
TOTALE DISPONIBILE NEL TRIENNIO				353.570,05	375.316,84	

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontano pertanto, nell'ambito del triennio di validità del Piano, ad **euro 353.570,05**.

Le previsioni indicate nel 2020-2021 fanno riferimento SOLO alle cessazioni stimabili 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 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.

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

7. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il decreto legislativo 75 del 2017, di attuazione della legge delega per la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ha previsto una disciplina transitoria volta a favorire il superamento del precariato. L'articolo 20 stabilisce due diverse modalità di superamento del precariato: la prima (comma 1) consiste nella possibilità di 'stabilizzare' (cioè assumere a tempo indeterminato) coloro che sono stati assunti a tempo determinato a seguito di procedure selettive (anche da graduatorie di concorsi di altri enti) e che abbiano prestato servizio per almeno tre anni negli ultimi otto anni presso l'ente che procede all'assunzione. La seconda modalità (comma 2) consiste nello svolgimento di procedure selettive riservate al personale che abbia prestato servizio, con qualsiasi tipo di contratto 'flessibile', per almeno tre anni negli ultimi otto anni presso il medesimo ente. In ambedue i casi i posti da ricoprire devono essere previsti nel Piano dei fabbisogni e, nel secondo caso, la riserva scatta solo sulla metà

dei posti disponibili del medesimo profilo. Il requisito del triennio deve essere posseduto alla data del 31/12/2020 (dopo le ultime modifiche al decreto apportate dal D.L. ‘mille proroghe’ n. 162/2019 e dalla legge n. 77/2020, di conversione del D.L. n. 34/2020; in precedenza la data era il 31/12/2017).

Con la vecchia normativa non vi erano nell’ente soggetti interessati, mentre a seguito delle modifiche introdotte un lavoratore a tempo determinato, che maturerebbe i requisiti entro il prossimo 31 dicembre, ha già presentato istanza di stabilizzazione.

Si prevede pertanto di riservare uno dei posti da coprire nel triennio 2020-2022 nel profilo di ‘Agente di polizia’, categoria C, al personale in servizio che, alla data del 31 dicembre 2020 abbia maturato tre anni di servizio presso l’ente e sia in possesso di tutti gli altri requisiti richiesti dalla normativa.

8. IL PTFP 2020/2022 - SECONDA VARIAZIONE

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 aveva inoltre previsto che, in ogni caso, le graduatorie dei concorsi potessero essere utilizzate solo per la copertura di posti indicati dai bandi, senza possibilità di “scorrimento” per posti resisi disponibili successivamente, né possibilità di cessione, per l’utilizzo, ad altri enti. La legge di bilancio del 2020 (n.160/2019) ha eliminato tale restrizione reintroducendo, di fatto, la facoltà di scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti resisi disponibili successivamente, limitando però la validità delle stesse ad un biennio dalla data di approvazione. La legge 160 ha anche modificato le scadenze delle graduatorie approvate prima del 2018.

Con disposizione introdotta dalla legge di conversione (n. 8 del 28/02/2020), l’articolo 17, comma 1-bis, del decreto “mille proroghe” (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 conferma l’indirizzo, già espresso nel PTFP 2019-2021, 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.

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 tenendo conto delle modifiche introdotte dalla citata legge n. 160/2019.

8.1. 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	COSTO con IRAP	NOTE
C	2	Istruttore contabile amministrativo	Full time	57.683,30	61.523,43	uno GIA' assunto il 24/02
C	1	Agente polizia	Full time	28.841,65	30.761,71	
C	1	Istruttore tecnico informatico	Full time	28.841,65	30.761,71	
D	1	Funzionario ambientale	Full time	31.412,97	33.504,22	
B3	2	Collaboratore tecnico autista	Full time	53.942,68	57.533,79	
TOTALE UTILIZZO BUDGET				200.722,24	214.084,86	

Con la previsione delle assunzioni del 2020 si utilizzano le capacità assunzionali residue dal 2019 e quelle che si prevede di acquisire nel 2020, con un avanzo di euro 65.164,51.

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

cat	N.	PROFILO professionale	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	COSTO con IRAP	NOTE
B3	1	Collaboratore contabile amm.vo	Full time	26.971,34	28.766,89	
C	2	Agente polizia	Full time	57.683,30	61.523,43	
C	2	Istruttore contabile amministrativo	Full time	57.683,30	61.523,43	
TOTALE UTILIZZO BUDGET				142.337,93	151.813,75	

Con le assunzioni previste si utilizzano le capacità assunzionali residue dell'anno precedente e quelle maturate nell'anno, con un avanzo di euro 10.509,88.

Per il **2022** NON si prevedono nuove assunzioni dall'esterno.

TOTALE UTILIZZO BUDGET 2020-2022	343.060,17	365.898,61	
---	-------------------	-------------------	--

Con le assunzioni programmate nel 2021 si esaurisce il Piano 2020-2022. Residua una capacità assunzionale di €. 10.509,88 che verrà riportata nel Piano del triennio successivo.

Il costo totale delle assunzioni previste nel triennio ammonta ad €. **343.060,17**.

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.

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

A questo punto si procede alla verifica della neutralità finanziaria del Piano, cioè ad accertare se sommando il costo del Piano delle assunzioni al costo dotazionale del personale in servizio al 1° gennaio 2020, ivi compreso il personale temporaneamente assegnato dai comuni per le gestioni associate, detratta la spesa per le cessazioni programmate, il risultato è compatibile con il tetto di spesa determinato dalla legge, cioè se “il PTFP è stato predisposto nel rispetto del principio di neutralità finanziaria”.

Le predette operazioni sono rappresentate nella seguente tabella:

COSTO dotazionale del personale in servizio 2020	2.071.055,14
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2020-2022	+ 343.060,17
COSTO cessazioni previste 2020-2021	- 198.570,05
COSTO dotazionale previsto alla fine del 2022	2.215.545,47
LIMITE DI LEGGE	2.256.071,47
MARGINE DI ULTERIORE DISPONIBILITA'	40.525,21

Verificato che la spesa programmata rientra nei limiti di legge si evidenzia che resta un margine di capacità di spesa di euro 40.526,21, ulteriore rispetto alle capacità assunzionali, che potrà essere utilizzato, ove occorra e sia adeguatamente finanziato, per assunzioni ad invarianza finanziaria sistemica (mobilità fra enti pubblici soggetti a regime di limitazione delle assunzioni).

8.3. 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
D	1	Funzionario ambientale	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo richiesta utilizzo graduatorie valide di altro ente locale in ambito regionale. In subordine, e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso.
C	2	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Per il primo posto utilizzo della graduatoria di Pontassieve (Unione) 2019 (procedura di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI espletata nel 2019) – già ASSUNTO il 24 febbraio. Per il secondo posto, all'eventuale esito negativo della procedura di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, utilizzo della graduatoria di Pontassieve (Unione) 2019 ovvero, in caso di suo esaurimento, indizione nuovo concorso.
C	1	Agente polizia	Tempo pieno	Indizione nuovo concorso, nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018 (procedura di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI già espletata nel 2019).
C	1	Istruttore tecnico informatico	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo richiesta utilizzo graduatorie valide di altro ente locale in ambito regionale. In subordine, e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso.
B3	2	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	2	Agente di polizia	Tempo pieno	Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, per un posto, e scorrimento graduatoria nuovo concorso per l'altro posto.
C	2	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, utilizzo della graduatoria di Pontassieve (Unione) 2019 ovvero, in caso di suo esaurimento, indizione nuovo concorso.
B3	1	Collaboratore contabile amm.vo	Tempo pieno	Completamento procedura di mobilità avviata nel 2018.

In considerazione dell'equivalenza finanziaria delle assunzioni per concorso con le assunzioni per mobilità da enti non in regime di limitazione delle assunzioni si stabilisce, come indirizzo generale, che ove risulti più conveniente, per il profilo richiesto e la tempistica di copertura del posto, i competenti servizi sono autorizzati ad esperire la procedura di mobilità ex-art. 30 del TUPI, ovvero ex-art. 22 del D.L. 50/2017, in luogo dello scorrimento delle graduatorie di altri enti o dell'indizione di un nuovo concorso.

9. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella 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.

9.1. Rideterminazione del limite di spesa per lavoro flessibile

Il limite di spese per lavoro flessibile dell'Unione è costituito dalla somma della spesa 2009 dei tre enti da cui l'Unione ha ereditato il personale e le funzioni (Comunità montana della Montagna Fiorentina e Comuni di Londa e S. Godenzo). Tale limite è stato a suo tempo determinato nella cifra di euro **134.126,58**, comprensiva di componenti stipendiali, oneri a carico dell'ente ed IRAP.

Da una verifica effettuata si è accertato che, nel determinare tale somma, non si è tenuto conto del personale a tempo determinato assunto nel 2009 con il contratto del personale idraulico-forestale, mentre negli anni successivi il costo di tale personale è stato conteggiato ai fini della verifica del rispetto del limite, in ossequio al principio di uniformità ai fini degli obblighi di contenimento della spesa di personale affermati dalla Corte dei Conti Toscana, di cui si è trattato nel paragrafo 5.

Sulla base dei richiamati principi affermati dalla Sezione di Controllo Toscana si procede, pertanto, anche alla rideterminazione della spesa sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile dagli enti dei quali l'Unione ha raccolto l'eredità, mediante la ricognizione dettagliata del personale a tempo determinato in servizio presso i tre Enti nel corso del 2019, come riportato nella seguente tabella:

ENTE	RAPPORTO DI LAVORO	CONTRATTO	DURATA DEL CONTRATTO	CAT	PROFILO	STIPENDIO	ONERI	IRAP	COSTO TOTALE
Comunità Montana	lavoro dipendente	Comparto Autonomie	4 mesi	C	amministrativo	7.645,32	2.209,62	661,86	10.516,80
Comunità Montana	lavoro dipendente	Comparto Autonomie	12 mesi	C	tecnico	23.388,37	7.159,22	2.026,08	32.573,67
Comunità Montana	lavoro dipendente	Comparto Autonomie	12 mesi	C	tecnico	23.426,25	7.170,59	5.667,04	32.627,18
Comunità Montana	lavoro dipendente	Idraulico Forestale	8 mesi	V°	impiegato forestale	15.715,06	7.450,75	2.637,76	24.332,42
Comune Londa	lavoro dipendente	Comparto Autonomie	12 mesi	C	agente polizia	24.664,92	7.329,49	5.858,78	34.252,41
Comune Londa	lavoro dipendente	Comparto Autonomie	8,5 mesi	B3	amministrativo	14.112,07	4.343,27	3.425,57	19.688,76
Comune Londa	lavoro dipendente	Comparto Autonomie	2 mesi	B3	amministrativo	3.530,29	1.085,98	856,80	4.922,31
TOTALE SPESA ANNO 2009						112.482,28	36.748,92	9.558,21	158.913,55

Il limite della spesa per lavoro flessibile viene, di conseguenza, rideterminato nella somma di euro **158.913,55**, comprensiva di componenti stipendiali, oneri e IRAP.

9.2. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia

Il comma 5-bis dell'art. 208 del codice della strada prevede espressamente che una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni comminate per violazione del codice medesimo possa *“anche essere destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro”*. Dal 2017 l'Ente si avvale di detta facoltà, utilizzando i proventi delle violazioni al CdS, nei limiti della quota consentita dal comma 5-bis dell'art. 208, per finanziare le retribuzioni del personale di vigilanza assunto a tempo determinato.

Il comma 12-ter dell'articolo 142 del CdS prevede addirittura che i proventi delle sanzioni per violazione dei limiti di velocità rilevate con sistemi di controllo a distanza (autovelox), possano essere utilizzati per il *“potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, **ivi comprese le spese [genericamente] relative al personale**, nel rispetto della normativa vigente relativa al contenimento delle spese in materia di pubblico impiego e al patto di stabilità interno”*.

E' stato più volte posto il quesito se tali spese siano o meno soggette al limite della spesa stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010. I pronunciamenti prevalenti delle sezioni regionali della Corte dei Conti (cfr., da ultimo, la sezione Puglia n. 141/PAR/2018) vanno nel senso di ritenere che il comma 5-bis individui una mera modalità di finanziamento delle assunzioni in esame e non ne determini, in via automatica e definitiva, la sottrazione al limite di spesa di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010. Insomma *“la disposizione di cui all'art. 208 (...) non disciplina alcuna forma derogatoria o speciale in tema di assunzione per particolari categorie di lavoratori (...), ma si limita a individuare una forma di finanziamento facoltativo per le assunzioni stagionali (...) destinate ai servizi (...) di polizia locale”* (sezione Campania n. 54/PAR/2018).

Si segnala tuttavia che la **sezione Toscana**, con un parere del 2012 (n. 10 del 31/01/2012) si è manifestata di diverso avviso affermando che 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 ai fini dell'applicazione delle norme che pongono limiti operando un*

confronto storico” per “il carattere non ordinario delle poste in questione” in quanto il suo inserimento fra le spese soggette a limite produrrebbe “turbative all’andamento della serie storica”. Nel raffronto fra l’incidenza percentuale tra spesa di personale e spesa corrente, la Sezione Toscana sostiene, invece, che “tale componente di spesa va inclusa trattandosi, in tale circostanza, non di un obbligo di riduzione della spesa, ma di un vincolo di natura strutturale all’incremento della consistenza del personale”.

Visto il quadro articolato delle diverse interpretazioni e in assenza di un pronunciamento, nel merito specifico, della Sezione Autonomie, l’Ente ha sempre considerato come riferimento principale il parere della Sezione territorialmente competente (Toscana).

Si conferma, pertanto, l’adesione all’interpretazione resa dalla Sezione Toscana della Corte dei Conti, con il parere n. 10 del 31/01/2012.

9.3. Incarichi ai sensi dell’articolo 110 del TUEL

Il primo comma dell’art. 110 del TUEL dà facoltà agli enti locali di ricoprire i posti di responsabile di servizio mediante contratto a tempo determinato per la durata del mandato del sindaco o presidente, a condizione che tale possibilità sia prevista dallo Statuto dell’Ente. Il secondo comma dell’art. 110 consente anche la stipula di contratti a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica, per posti di dirigenti, di alte specializzazioni o di funzionari dell’area direttiva. I costi di tali assunzioni non incidono sulle capacità assunzionali ma vanno considerati ai fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge 296/2006. Gli incarichi extra-dotazionali (comma 2) vanno considerati anche fra le spese per lavoro flessibile ai fini del limite imposto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, mentre gli incarichi conferiti ai sensi del primo comma (responsabili di servizio) sono esclusi da tale limite per previsione della norma stessa.

Il terzo comma dell’art. 110 del TUEL dispone inoltre che al personale assunto con i suddetti contratti possa essere riconosciuta un’indennità aggiuntiva ad personam commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

L’art. 42 dello Statuto dell’Unione prevede che la copertura dei posti di responsabile di area o di servizio possa avvenire anche mediante stipula di contratto a tempo determinato, ai sensi del primo comma dell’art. 110 del TUEL.

L’art. 64 del Regolamento per l’accesso agli impieghi, la cui validità è stata confermata dall’art. 57 del nuovo Regolamento per il reclutamento del personale, unico per tutti gli enti dell’Unione e approvato con delibera della Giunta n. 4 del 21/01/2020, stabilisce le modalità di conferimento dei suddetti incarichi. L’articolo attribuisce, inoltre, alla competenza della Giunta la determinazione dell’eventuale indennità integrativa ad personam, contestualmente all’individuazione dei posti da coprire mediante contratto a tempo determinato.

Con le medesime modalità e procedure possono essere stipulati anche contratti a tempo determinato per i funzionari dell’area direttiva in possesso di specifica professionalità, ai sensi del secondo comma dell’art. 110 del TUEL.

Il PTFP 2019-2021, come variato con deliberazione della Giunta n. 81/2019, ha previsto il conferimento di un incarico di Esperto tecnico/ingegnere, cat. D, ex-art. 110, comma 2, da assegnare ai servizi tecnici dei comuni di Londa e San Godenzo. La previsione è stata confermata dal PTFP 2020-2022 e l’assunzione è avvenuta, previo espletamento di procedura selettiva, il 2 marzo scorso. Con la deliberazione n. 81/2019 è stata fissata l’indennità ad personam nella misura di euro 250,00 mensili per tredici mensilità.

Con la presente variazione si prevede il conferimento anche di un incarico ai sensi del primo

comma per ricoprire il posto di Responsabile del Servizio Finanziario, in attuazione del nuovo organigramma approvato con deliberazione della Giunta n. 58 del 14/07/2020. L'assunzione avverrà previo espletamento delle procedure di pubblicità e selezione previste dall'art. 64 del Regolamento. Il contratto avrà la durata del mandato del Presidente.

Per quanto riguarda l'indennità ad personam si ritiene congruo, considerato, prevalentemente, la specifica qualificazione e la specializzazione richieste e, secondariamente, la temporaneità del rapporto e le condizioni di mercato, fissarne l'importo in euro 300,00 mensili per tredici mensilità. All'incaricato spetterà, altresì, l'indennità di posizione risultante della pesatura effettuata dal Nucleo di valutazione.

9.4. Piano delle assunzioni a tempo determinato

Il piano delle assunzioni a tempo determinato approvato con il PTFP 2020-2022 variato prevede, oltre a cinque tirocini extra-curricolari di sei mesi, il contratto di Funzionario tecnico ex-art-110, comma 2, e tre incarichi nel profilo di Assistente sociale, tutti di categoria D, per un costo previsto di euro 133.700,00. Era inoltre prevista la conferma di due Agenti di polizia, che non concorrono al tetto della spesa.

Con la presente variazione il piano viene implementato di due ulteriori assunzioni, per circa quattro mesi ciascuna: un Istruttore tecnico o amministrativo per la sostituzione di una non prevista assenza per maternità (con astensione anticipata) e un Collaboratore tecnico autista, nelle more del completamento delle procedure concorsuali avviate. Si prevede inoltre un nuovo incarico ex-art. 110, comma 1, escluso dal tetto della spesa per lavoro flessibile.

Si riporta di seguito il prospetto riepilogativo dei rapporti di lavoro in corso e di quelli da attivare e/o confermare per l'anno **2020**:

cat.	n.	Profilo professionale	regime orario	durata contrattuale	settore di assegnazione	Costo
--	5	Tirocini extracurricolari	28 ore	6 mesi	Diversi	16.500,00
D	1	Funzionario tecnico – art. 110, c. 2	36 ore	10 mesi	Servizio Tecnico Londa S. Godenzo	31.700,00
D	2	Assistenti sociali	36 ore	12 mesi	UniSAS	67.100,00
D	1	Assistente sociale	30 ore	8 mesi	UniSAS	18.700,00
C	1	Istruttore tecnico o amministrativo	36 ore	4 mesi	Servizio Tecnico Londa S. Godenzo	10.300,00
B3	1	Collaboratore tecnico autista	36 ore	4 mesi	Servizio Tecnico Londa S. Godenzo	9.600,00
TOTALE spesa soggetta a limite						153.300,00
D	1	Funzionario contabile amm.vo – art. 110, c. 1	36 ore	4 mesi	Servizio Finanziario	--
C	2	Agente polizia	36 ore	12 mesi	Servizio Polizia	--

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

cat	n.	Profilo professionale	regime orario	durata contrattuale	settore di assegnazione	costo
--	5	Tirocini extracurriculari	28 ore	6 mesi	Diversi	16.500,00
D	1	Funzionario tecnico – art. 110, c. 2	36 ore	12 mesi	Servizio Tecnico Londa S. Godenzo	38.000,00
D	2	Assistenti sociali	36 ore	12 mesi	UniSAS	67.100,00
D	1	Assistente sociale	30 ore	6 mesi	UniSAS	14.000,00
C	1	Istruttore tecnico o amministrativo	36 ore	8 mesi	Servizio Tecnico Londa S. Godenzo	20.600,00
TOTALE spesa soggetta a limite						156.200,00
D	1	Funzionario contabile amm.vo – art. 110, c. 1	36 ore	12 mesi	Servizio Finanziario	--
C	1	Agente polizia	36 ore	6 mesi	Servizio Polizia	--

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'

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 trova, inoltre, conferma a livello normativo nell'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 (...) tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione..."*) e nell'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 ..."*).

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.

10.1. Le mobilità attivate dal 2015 ad oggi

Negli anni scorsi l'istituto della mobilità, sia in entrata che in uscita, è stato ampiamente utilizzato dall'ente. Nella tabella che segue sono riportate le mobilità in uscita autorizzate nel quinquennio 2015-2019 (dodici in totale) e le assunzioni per mobilità nello stesso periodo (cinque).

MOBILITA' autorizzate in USCITA nel quinquennio 2015-2019				
anno	profilo	categoria	Numero	note
2015	Funzionario tecnico	D3	1	--
2016	Istruttore contabile amministrativo	C	2	--
2017	Istruttore contabile amministrativo	C	1	--
2017	Istruttore direttivo contabile amministrativo	D	1	--
2018	Istruttore contabile amministrativo	C	2	--
2018	Istruttore direttivo contabile amministrativo	D	1	--
2019	Assistente sociale	D	2	--
2019	Istruttore informatico	C	1	--
2019	Esecutore servizi generali e amministrativi	B	1	--
TOTALE mobilità in USCITA			12	

MOBILITA' in ENTRATA nel quinquennio 2015-2019				
anno	profilo	categoria	Numero	note
2015	--	--	--	--
2016	--	--	--	--
2017	Istruttore contabile amministrativo	C	2	--
2018	Istruttore contabile amministrativo	C	3	--
2019	--	--	--	--
TOTALE mobilità in ENTRATA			5	

Di seguito le mobilità effettuate, in entrata e in uscita, nel 2020 fino alla data del 30 giugno.

MOBILITA' autorizzate in USCITA nel 2020, fino al 30 giugno				
profilo	categoria	Numero	note	
Funzionario tecnico	D3	1	--	
Istruttore contabile amministrativo	C	1	--	
TOTALE mobilità in USCITA		2		

MOBILITA' in ENTRATA nel 2020, fino al 30 giugno				
profilo	categoria	Numero	note	
Funzionario contabile amministrativo	D	1	--	
Istruttore informatico	C	1	--	
TOTALE mobilità in USCITA		2		

Il quadro normativo sopra richiamato è stato profondamente modificato dalle nuove disposizioni per le assunzioni nei comuni, di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 e relativo Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2010.

10.2. Criteri ed indirizzi per il rilascio del nulla osta alle mobilità in uscita

Come si è detto, la Circolare esplicativa interministeriale dell'8 giugno 2020 sostiene che 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 enti sottoposti a vincoli assunzionali, da prevedersi nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni.

10.3. Programma delle mobilità finanziariamente neutre

Il Piano delle assunzioni sopra riportato non ricomprende, per esaurimento delle disponibilità assunzionali, la copertura del posto di nuova istituzione nel profilo di **Istruttore tecnico agro-forestale, categoria C**, che tuttavia riveste carattere di priorità in relazione al progetto di riorganizzazione dei servizi amministrativi del settore forestale di cui si è accennato al par. 5. Si rende pertanto necessario individuare una modalità di copertura del posto che non richieda la disponibilità di capacità assunzionali.

Poiché si tratta di un profilo che è più facilmente riscontrabile in enti competenti per la gestione delle deleghe montane e/o forestali (unioni di comuni; unioni montane; comunità montane) e considerato che, generalmente, tali enti continuano ad essere soggetti a regimi limitativi delle assunzioni, si prevede di procedere alla copertura del posto in questione mediante mobilità ex-art. 30 del TUPI con **avviso riservato ai dipendenti di unioni di comuni**, unioni o comunità montane, **o comunque di enti sottoposti a vincoli assunzionali**.

Il costo della predetta assunzione, corrispondente alla cifra complessiva lorda di €. 30.761,71, risulta compatibile con la spesa massima consentita al nostro ente, essendo accertato un margine di circa 40.525,00, come riportato al paragrafo 8.2.

Si prevede, infine, la **copertura di un posto vacante di Istruttore contabile amministrativo** mediante procedura di **mobilità interna con cambio di profilo**, riservata a dipendenti inquadrati nella medesima categoria “C” ma appartenenti ad area professionale diversa, in possesso dei necessari requisiti professionali. Il cambio di profilo è disciplinato dall’art. 16 del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi il quale prevede che lo stesso è condizionato al possesso, da parte del lavoratore interessato, dei requisiti culturali e/o professionali adeguati al nuovo profilo, senza tuttavia prevedere specifici accertamenti di idoneità alle mansioni. Il regolamento prevede inoltre che, ove necessario, il cambio di profilo è accompagnato da adeguate iniziative formative. Si ritiene di non prevedere, in via preliminare, alcuna particolare modalità di accertamento dei requisiti né specifiche attività formative, dando atto che a ciò provvederà, eventualmente ed all’occorrenza, il competente servizio prima o al momento del nuovo inquadramento.

CONCLUSIONI

Il presente documento costituisce variazione al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022, approvato con delibera consiliare n. 25/2019 e già variato con delibera della Giunta n. 31/2020, che risulta, conseguentemente, aggiornato e modificato. Per quanto qui non espressamente modificato restano in vigore le previsioni del PTFP di cui alla citata delibera consiliare n. 25/2019, come integrato con la delibera n. 31/2020 della Giunta.

Il Piano, così come variato, 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, 24 luglio 2020

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

(Tiziano Lepri)

