

COMUNE DI SAN GIOVANNI VALDARNO

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2020 – 2022

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 3

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 4
Incarichi di direzione di area	pag. 5

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 5

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 5

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 5

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 6

Premessa	pag. 6
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 6
Facoltà assunzionali	pag. 7
Assunzioni obbligatorie	pag. 9
Programma delle assunzioni	pag. 9
Normalizzazione di spesa e Previsioni di bilancio	pag. 11

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag. 13

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2020 -2022. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici l'articolazione organizzativa del Comune di San Giovanni Valdarno è volta a perseguire obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, la struttura organizzativa del Comune di San Giovanni Valdarno come modificata con GC n° 258 del 23.12.2019 è articolata in due Aree, ognuna delle quali articolata in Servizi (cinque per l'area amministrativo finanziaria e Servizi alla Cittadinanza e tre per l'area Gestione e Sviluppo del Territorio), oltre al servizio Polizia Municipale collocato alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco e dipendente gerarchicamente dal Segretario Comunale.

Con delibera giunta n° 249 del 23.12.2019 è stato inoltre integrato il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi introducendo nella sezione II - Costituzione dei rapporti dirigenziali e di alta specializzazione l'articolo Art. 60 bis – “Incarichi a contratto”, prevedendo la possibilità di assegnare incarichi a tempo determinato per la copertura di posti di alta specializzazione in misura non superiore al 20% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità.

Con la dizione “alte specializzazioni” si intendono quelle professionalità che presuppongono il possesso del diploma di laurea e di particolari competenze acquisite mediante studi specialistici o specifiche precedenti esperienze lavorative, comunque inquadrabili in profili professionali appartenenti almeno alla categoria D. Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma pertanto l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Pertanto le Aree della struttura organizzativa del Comune di San Giovanni Valdarno sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

	AREA	SERVIZI
1	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Cultura, Beni Culturali, Pubblica Istruzione, Promozione del Territorio, Turismo e Commercio, Sport, Politiche Giovanili. Economico-Finanziario e Risorse umane Entrate e sistema informativo Affari generali, Legali e controlli-Servizi demografici- Elettorali – Analisi e statistica- Punto amico- Comunicazione-Ricerca e scouting finanziamenti Servizi sociali e relazioni internazionali
2	Area Gestione e Sviluppo del Territorio	Urbanistica – Edilizia- Suap Lavori Pubblici e Sicurezza Manutenzione -Impianti ed Efficientamento Energetico
	Segretario comunale	Polizia Municipale

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Dirigenti o Responsabili apicali di area a cui compete “*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle due aree sopra individuate e della posizione della Polizia Municipale è la seguente:

- al vertice della Polizia Municipale vi è il **Segretario Generale**, al vertice del servizio di Polizia Municipale vi è il Responsabile **incaricato di Posizione Organizzativa**, comandante della Polizia Municipale;
- al vertice delle Aree: 1) Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza, 2) Area Gestione e Sviluppo del Territorio, vi è, rispettivamente, un **Dirigente**;
- al vertice dei Servizi vi è, rispettivamente, un Responsabile di servizio **incaricato di Posizione Organizzativa**.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi. Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, come da GC n° 19 del 11.02.2020.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2020-2021-, è pari a Euro 4.559.354,00 (media triennio 2011-2013).

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest'ottica, tenuto conto altresì della nuova articolazione organizzativa dell'Ente, per l'anno 2020 il personale in servizio viene redistribuito tra i diversi Servizi/Uffici, come risulta dall'allegato 1 alla deliberazione giunta.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro 3.926.027,00 (macro 101 = 3.711.060,41 (2.899.818,35 retribuzione +811.242,06 oneri) + macro 102-irap- = 214.966,59) al netto pertanto delle procedure assunzionali ancora in corso per € 157.220,00.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2020-2022 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000) che sarà approvato, per il periodo 2020-2022, entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale, come disposto dall'art. 169 del tuel e dall'art. 22 del vigente regolamento di contabilità;
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento).
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008);

In merito ai vincoli sopra indicati si riscontra:

- a. di aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 con deliberazione GC n° 258 del 23.12.2019;
- b. di aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con deliberazione GC n° 19 dell'11.02.2020;
- c. di aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006) con deliberazione GC n. 19 del 23/01/2018 e aggiornamento con GC n° 20 dell'11.02.2020;
- d. di aver approvato il PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000) con deliberazione GC n°96/2019 e n°11/2020;
- e. di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) come da rendiconto 2018 e allegato A al presente piano;
- f. di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP.
- g. che allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008

E' opportuno ricordare che, ad oggi, non è ancora stato pubblicato il decreto attuativo del "Decreto Crescita" (DL 34/2019), il quale all'art. 33 c.2 ha previsto un nuovo modo di calcolo delle possibili assunzioni con successiva rideterminazione in più o in meno del limite al trattamento accessorio.

Nella bozza del decreto attuativo, discussa in Conferenza Stato Città l'11 dicembre 2019, si riscontra che il valore soglia, inteso come percentuale della spesa complessiva (impegni anno 2018) per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'irap) sulla media delle entrate dei primi tre titoli relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione, relativo all'ultima annualità considerata, è pari, per la fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti al 27%.

Ciò premesso si riscontra che il comune di San Giovanni Valdarno evidenzia un valore soglia pari al 26,91%

Tabella 1

Entrate	Anni			Media
	2016	2017	2018- ultimo rendiconto approvato	
TitoloI	9.629.185,12	10.017.864,96	9.974.422,34	
TitoloII	1.035.962,97	457.300,57	585.513,72	
TitoloIII	5.092.573,51	4.823.605,97	4.973.502,74	
Totale	15.757.721,60	15.298.771,50	15.533.438,80	15.529.977,30
FCDE bilancio di previsione 2018			888.095,00	888.095,00
Entrate correnti nette				14.641.882,30
Spesa personale macro 101- impegnato 2018			3.940.396,02	3.940.396,02
Valore soglia comune San Giovanni Valdarno				26,91%

Pertanto si ritiene che, anche alla luce di quanto previsto dalla bozza di decreto sopra indicata oggetto di chiarimenti applicativi (esempio se dal computo dovranno essere escluse alcune tipologie di spesa di personale come nel caso del 557), l'ente può procedere ad assunzioni.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, **dall'anno 2018** i Comuni con popolazione oltre 1.000 abitanti (soggetti al patto di stabilità nel 2015) possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del **100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente**.

Restano ferme le seguenti previsioni:

- il limite % va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- con riferimento alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015);
- ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, è consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014);

- ai sensi del medesimo art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente; il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015).
- i vincoli assunzionali di cui all’art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo (art. 3, comma 6, D.L. 90/2014);
- per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, rimangono ferme le disposizioni di cui all’art. 1, comma 47, L. n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l’anno precedente (ora “pareggio di bilancio”); viceversa, come previsto dall’art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate “neutre” e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato.
- per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è, pertanto, considerata nuova assunzione; diverso è il caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d’orario; la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 51/2012 ha riassunto così la questione: - ” .. l’aumento delle ore lavorative del personale in servizio è sicuramente assimilabile ad una nuova assunzione nel caso in cui il dipendente era stato assunto a tempo parziale ...”; - “Al contrario, si dovrebbe pervenire alla conclusione che la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, nel caso in cui i dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente avuto una riduzione dell’orario di lavoro...”.

Tutto ciò premesso, come risulta dall’allegato B al presente piano, le facoltà assunzionali per il triennio 2020/2022, possono essere così riassunte:

- budget al 31.12.2019 pari a € 390.943,43
- budget assunzionale utilizzato e previsto con GC 225/2019 e GC 264/2019 di € 157.220,00 a valere sull’anno 2020

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. di lavoro	Modalità di acquisizione *	Costo annuo
1	B3	Collaboratore Tecnico	Area Gestione e Sviluppo del Territorio	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 29.720,00
2	C	Istruttore Amministrativo	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 31.204,00*2 pari a complessivi € € 62.408,00
1	C	Istruttore tecnico	Area Gestione e Sviluppo del Territorio	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento senza espletare procedura ex art. 30 D. Lgs. 65/2001 *	€ 31.204,00
1	D	Istruttore Direttivo Beni culturali	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 33.888,00

*(procedure di mobilità ex art. 34 bis e ex art. 30 del D.lgs. nr. 165/2001 e in subordine concorso pubblico/scorrimento graduatorie valide. Nessuna graduatoria in vigore presso l’Ente con idonei da assumere)

- Differenza € 233.723,43 (390.943,43-157.220,00);
- nel 2020 interverranno le seguenti cessazioni di personale:
 - nr. 1 Istruttore Direttivo Cat. D, posizione economica D3;
 - nr. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C, posizione economica C6;
 - nr. 1 Collaboratore Professionale Cat. B3, posizione economica B7;
 - nr. 1 Esecutore Professionale Cat. B1, posizione economica B7;
 per un totale di € 118.576,88;
- nel 2021 interverranno le seguenti cessazioni di personale:
 - nr. 2 Istruttore Direttivo Cat. D, posizione economica D3;
 - nr. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C, posizione economica C1;
 per un totale di € 96.167,53;

Il budget complessivo per nuove assunzioni nel triennio 2020-2022 risulta essere, pertanto, pari a Euro 448.467,85;

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di San Giovanni Valdarno non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 27.01.2020 relativo all'anno 2020 e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

Anno 2020

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. di lavoro	Modalità di acquisizione *	Costo annuo
1	B3	Collaboratore Tecnico	Area Gestione e Sviluppo del Territorio	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 29.720,00
1	D	Istruttore Direttivo - addetto alla comunicazione	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 33.888,00
1	D	Istruttore Direttivo - Ispettore Polizia Municipale**	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 33.888,00
1	C	Istruttore Amministrativo	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	procedura progressione tra le aree riservate al personale interno (art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017) regolamento approvato con Giunta Comunale nr. 29/2020)	€ 31.204,00
1	D	Istruttore Direttivo tecnico-PM	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	procedura progressione tra le aree riservate al personale interno (art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017) regolamento approvato con Giunta Comunale nr. 29/2020)	€ 33.888,00

*(procedure di mobilità ex art. 34 bis e ex art. 30 del D.lgs. nr. 165/2001 e in subordine concorso pubblico/scorrimento graduatorie valide. Nessuna graduatoria in vigore presso l'Ente con idonei da assumere)

** a seguito della procedura di mobilità in uscita in corso di perfezionamento

Per complessivi € 162.588,00

Anno 2021

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area di allocazione	Tipologia rapp. di lavoro	Modalità di acquisizione *	Costo annuo
1	C	Istruttore Amministrativo	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 31.204,00
1	C	Istruttore Educatore/Educatrice Nido	Area Amministrativo Finanziaria e Servizi alla cittadinanza	Pieno	secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	€ 31.204,00

*(procedure di mobilità ex art. 34 bis e ex art. 30 del D.lgs. nr. 165/2001 e in subordine concorso pubblico/scorrimiento graduatorie valide. Nessuna graduatoria in vigore presso l'Ente con idonei da assumere)

Per complessivi € 62.408,00.

Pertanto si registra che a fine anno 2021 il differenziale budget assunzionale residuo è pari ad € 223.471,85 (di cui € 127.304,31 per cessati anno 2020 e 2019), tutte risorse liberate dalla cessazione del personale non dirigente.

Si ricorda che la Corte dei Conti sezione regionale per la Lombardia con parere n° 222 del 26.07.2018 ha chiarito che le risorse disponibili per le assunzioni costituiscono un insieme unico, senza vincoli di destinazione derivanti dalla fonte di produzione. Il parere conferma la tesi simmetrica necessaria ai fini della flessibilizzazione della gestione del personale.

Per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee degli uffici si prevede il ricorso :

- a forme di lavoro flessibile, come disciplinato dall'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 nel limite della spesa annua utilizzabile di € 63.595,00 (pari al 100% assunzioni 2009), al netto delle assunzioni a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL,;

Assunzioni a tempo determinato (nel limite ex art. 9 comma 28 della L. n. 122/2010)

Anni 2020-2021-2022

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area/ufficio di allocazione	Tipologia rapp. di lavoro	Modalità di acquisizione *	Note	Costo annuo
1	C	Istruttore Amministrativo	Segreteria del Sindaco	Pieno	assunzione ex art 90 del TUEL	contratto stipulato nel 2019 per la durata del mandato amministrativo del Sindaco	€ 36.950,40
			Aree organizzative dell'Ente		secondo le procedure ordinarie di reclutamento *	assunzioni a tempo determinato e/ altre forme di lavoro flessibile **	€ 26.645,00

* scorrimento graduatoria dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato OPPURE da graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato acquisita da altro ente OPPURE procedura ufficio di collocamento.

**da attivare per fronteggiare, nei vari servizi, esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzioni di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, incolumità, erogazione dei servizi all'utenza).

Ad oggi si rileva la necessità di fronteggiare le emergenze relative all'asilo nido per un periodo di almeno quattro, pari ad una spesa di € 6.200,00

- all' assunzione ex art. 110 comma 1- categoria D - Alta Specializzazione - in possesso di laurea quinquennale in materie tecniche (Architettura, Ingegneria e relative lauree specialistiche) con precedenti esperienze lavorative in materia di:
 - procedimenti ambientali
 - attività estrattive
 - efficientamento energetico
 - sicurezza idrogeologica
 - gestione di progetti complessi e di richieste di finanziamento

come indicato dal dirigente dell' area Gestione e Sviluppo del Territorio, non essendo rinvenibili tra il personale di ruolo dell'Amministrazione gli specifici requisiti professionali richiesti;

Assunzioni a tempo determinato

(Alta professionalità non nel limite ex art. 9 comma 28 della L. n. 122/2010

come modificato dall'articolo 16, comma 1 quater, d.l. 113/2016, convertito dalla legge 160/2016, esclude espressamente dalle "limitazioni [ivi] previste [...] le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al d.lgs. n.267/2000")

Anni 2020-2021-2022

nr	Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Area/ufficio di allocazione	Tipologia rapp. di lavoro	Modalità di acquisizione *	Note	Costo annuo
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Area Gestione e Sviluppo del Territorio	Pieno	Ex art. 110 tuel e 60bis regolamento uffici e servizi		€ 33.888,00

L' Amministrazione Comunale si riserva inoltre la possibilità di prevedere, nell'anno 2022, l'assunzione di un dirigente a tempo determinato ex articolo 110 comma 1 tuel solo a seguito di eventuali ulteriori economie di spesa di personale e nel rispetto dei vincoli finanziari;

6. NORMALIZZAZIONE SPESA E PREVISIONI DI BILANCIO

Sulla base di quanto sopra esposto e valutando la normalizzazione delle cessazioni/assunzioni si formulano le previsioni sul bilancio 2020-2021-2022.

Tabella 2

Normalizzazione assunzioni 2020- budget assunzionale di € 157.220,00

budget assunzionale utilizzabile nel 2020	n°	categoria e profilo	presunta	data	di	normalizzazione su	normalizzazione su
			assunzione			2020 (spesa)	2021 e successivi
33.888,00	1	categ. D-cultura		01/05/2020		22.592,00	33.888,00
31.204,00	1	categ. C tecnico		01/03/2020		26.003,33	31.204,00
31.204,00	1	categ. C amm.vo		01/05/2020		20.802,67	31.204,00
31.204,00	1	categ. C amm.vo		01/07/2020		15.602,00	31.204,00
29.720,00	1	categ. B3		01/06/2020		17.336,67	29.720,00
157.220,00						102.336,67	157.220,00

Tabella 3

Normalizzazione cessazioni 2020 - € 118.576,88

Spesa annua valutata ai fini delle cessazioni	n°	categoria e profilo	presunta	data	di	normalizzazione su	normalizzazione su
			cessazione			2020 (risparmio)	su 2021 e successivi
32.947,09	1	D1		01/12/2020		2.745,59	32.947,09
30.273,36	1	C1		01/06/2020		17.659,46	30.273,36
28.436,77	1	B3		01/10/2020		7.109,19	28.436,77
26.919,67	1	B1		01/09/2020		8.973,22	26.919,67
118.576,88						36.487,46	118.576,88

Tabella 4

Normalizzazione assunzioni 2020 - budget assunzionale di € 162.588,00

budget assunzionale utilizzabile nel 2020	Spesa annua	n°	categoria e profilo	presunta data di assunzione / progressione	normalizzazione su 2020 (spesa)	normalizzazione su 2021 e successivi
29.720,00	29.720,00	1	B3	01/11/2020	4.953,33	29.720,00
33.888,00	33.888,00	1	D- comunicazioni	01/12/2020	2.824,00	33.888,00
31.204,00	2.685,00	1	C	01/08/2020	671,25	2.685,00
33.888,00	1.752,00	1	D- PM	01/08/2020	584,00	1.752,00
33.888,00	0,00	1	D- PM	correlato alla mobilità	-	-
162.588,00	68.045,00				9.032,58	68.045,00

La spesa di personale relativa alla categoria D – con profilo di Ispettore Polizia Municipale – è già prevista nelle previsioni di spesa personale in servizio al 1° gennaio 2020 essendo ancora in corso la definizione della procedura di mobilità

Tabella 5

Spesa di personale per alta specializzazione e per lavoro flessibile - € 33.888,00 + € 63.595,00

Spesa personale annua	n°	categoria e profilo	presunta data di assunzione	normalizzazione su 2020 (spesa)	normalizzazione su 2021 e successivi
33.888,00	1	D1 alta specializzazione	01/06/2020	19.768,00	33.888,00
36.950,00	1	C1	art. 90- luglio 2019	36.950,00	36.950,00
26.645,00	1	varie necessità		26.645,00	26.645,00
63.595,00				63.595,00	63.595,00

Tabella 6

Normalizzazione cessazioni 2021 - € 96.167,53

Spesa annua valutata ai fini delle cessazioni	n°	categoria e profilo	presunta data di cessazione	normalizzazione su 2021 (risparmio)	normalizzazione su 2022 e successivi
32.947,09	1	D1	01/08/2021	13.727,95	32.947,09
32.947,09	1	D1	01/11/2021	5.491,18	32.947,09
30.273,35	1	C1	01/01/2021	30.273,35	30.273,35
96.167,53				49.492,49	96.167,53

Tabella 7

Normalizzazione assunzioni 2021 - budget assunzionale di € 62.408,00

budget assunzionale utilizzabile nel 2021	Spesa annua	n°	categoria e profilo	presunta data di assunzione / progressione	normalizzazione su 2021 (spesa)	normalizzazione su 2022 e successivi
31.204,00	31.204,00	1	C1- amministrativo	01/03/2021	26.003,33	31.204,00
31.204,00	31.204,00	1	C1 educatore	01/09/2021	10.401,33	31.204,00
62.408,00	62.408,00				36.404,67	62.408,00

Considerato che nell'avanzo vincolato anno 2017 sono confluiti € 124.925,77 (salario accessorio dipendenti) ed € 32.138,25 (risultato dirigenti compreso € 8.500,00 per interim), non essendo stato sottoscritto il contratto decentrato entro il 31.12.2017, nel rispetto del principio contabile 5.2 allegato 4.2 D.lgs. 118/2011, tenuto conto che le norme, previste dalla legge di bilancio 2019, non consentono l'applicazione dell'avanzo, anche vincolato, se non per la quota pari al differenziale fra avanzo di amministrazione e FCDE, a cui si aggiunge la quota trentennale di disavanzo tecnico, si formula di seguito l'ipotesi di finanziare ex novo, nel triennio 2020-2021-2022, la somma complessiva sopra indicata.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, è pari a Euro 322.479,00 così distinta:

- Euro 162.588,00 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato -anno 2020- nel limite delle facoltà assunzionali disponibili pari a Euro € 233.723,43 (al netto di quanto già previsto con deliberazioni 2019 come meglio sopra descritto e delle cessazioni anno 2020), con un budget ancora disponibile per nuove assunzioni pari a Euro € 71.135,43;
- Euro 62.408,00 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato -anno 2021- nel limite delle facoltà assunzionali disponibili pari a Euro € 189.712,31 (al netto delle cessazioni anno 2021), con un budget ancora disponibile per nuove assunzioni pari a Euro € 223.471,85;
- Euro 33.888,00 per assunzione ex art. 110 comma 1- categoria D – fuori da limite 9 comma 28 della L. n. 122/2010;
- Euro 63.595,00 per forme di lavoro flessibile compreso nel limite ex articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010.

La spesa di personale relativa alla categoria D – con profilo di Ispettore Polizia Municipale – è già prevista nelle previsioni di spesa personale in servizio al 1° gennaio 2020 essendo ancora in corso la definizione della procedura di mobilità

Tenuto conto delle date di cessazione e di assunzione, prendendo a base iniziale la spesa del personale in servizio al 1° gennaio 2020 si prevede la spesa di personale negli importi di seguito riportati e da stanziare nel bilancio di previsione 2020-2021-2022.

Tabella 8

	anno 2020	anno 2021	anno 2022
Spesa personale- retribuzioni- in servizio compreso art. 90	2.899.818,35	3.006.506,47	2.972.746,94
Nuove assunzioni previste con delibere 2019	157.220,00		
lavoro flessibile sottoposto a limite	26.644,60	26.644,60	26.644,60
Normalizzazione nuove assunzioni previste con delibere 2019	102.336,67		
Spesa personale normalizzata solo con assunzioni già deliberate con atti n° 225 e 264/2019	3.028.799,62		
Cessazioni nell'anno	118.576,88	96.167,53	
di cui normalizzazione cessazioni dell'anno- risparmio	36.487,46	49.492,49	
Assunzioni nell'anno- rifito al budget assunzionale	162.588,00	62.408,00	
di cui impatto a bilancio in ragione d'anno	68.045,00	62.408,00	
di cui normalizzazione assunzioni nell'anno- spesa	9.032,58	36.404,67	
Alta professionalità	33.888,00	33.888,00	33.888,00
di cui normalizzazione alta professionalità	19.768,00		
Totale spesa personale normalizzata	3.021.112,74	3.053.951,25	3.033.279,54
oneri	811.242,06	841.088,72	831.644,28
totale spesa macro 101	3.832.354,80	3.895.039,97	3.864.923,82
Possibilità rifinanziamento Salario accessorio 2017- salvo rispetto vincoli di bilancio	75.000,00	40.000,00	42.064,00
Totale spesa macro 101	3.907.354,80	3.935.039,97	3.906.987,82

Pertanto, sulla base di quanto sopra esposto, la spesa di personale rientra nei limiti previsti a legislazione vigente, rispetta gli attuali limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima pari a Euro 4.559.354,00), come risulta dal prospetto relativo al calcolo del 557 legge 296/2006 (v. Allegato 3 alla delibera giunta) ed è al di sotto del valore relativo all'anno 2018 pari a € 3.940.396,02, come indicato dalla bozza del decreto attuativo al decreto "crescita".

Si rileva che le somme relative alla possibilità di rifinanziare il salario accessorio 2017 sono spese di natura non ricorrente e, previa verifica della sostenibilità finanziaria, potranno essere previste nel bilancio 2020-2022.