

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 27 Del 14-02-19

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. VERIFICA EVENTUALI ECCEDENZE O ESUBERI. PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI 2019-2021.

L'anno duemiladiciannove il giorno quattordici del mese di febbraio, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge per le ore 08:00 e seguenti, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Pinzani Mauro	SINDACO	P
MAIDA VITO	ASSESSORE	P
Galanti Daniela	ASSESSORE	P
De Luise Stefania Michela	ASSESSORE	P
Calonaci Antonio	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Pinzani Mauro in qualità di SINDACO assistito dal Vice Segretario Comunale LEPRI TIZIANO

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	N		

COMUNE DI RUFINA
Provincia di Firenze

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il combinato disposto dagli artt. 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001 che dispone l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di effettuare una ricognizione annuale per accertare eventuale soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Richiamati gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. 267/2000 impongono l'obbligo, da parte dell'organo di vertice dell'amministrazione, della programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Richiamato il proprio precedente atto n. 32 del 01/03/2018 con il quale è stata rideterminata la dotazione organica del comune in funzione dei compiti assegnati all'ente, è stata accertata l'assenza di esuberi e posizioni soprannumerarie per il 2018 ed è stato approvato il piano assunzionale 2018-2020, senza prevedere nuove assunzioni;

Richiamata la propria deliberazione n. 163 del 13 settembre 2018 con la quale è stata approvata la PRIMA VARIAZIONE al Documento di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2018-2020 contenente anche la Modifica alla Dotazione Organica e la Verifica del Limite della Spesa art. 1 c. 557 Legge 296/2006 e che prevede oltre all'attuazione delle procedure di mobilità fra Enti sottoposti a vincoli assunzionali, una nuova assunzione a tempo determinato dall'esterno nel triennio;

Preso atto che nessuno dei Responsabile di area ha segnalato eccedenze di personale;

Visto ed esaminato l'allegato "Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021" contenente anche la "Verifica delle eccedenze al 31 dicembre 2018", la "Rideterminazione della dotazione organica" e la "Verifica dei limiti di spesa, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006";

Atteso che il citato documento propone alla Giunta di prendere atto dell'assenza di esuberi in quanto alla data del 31/12/2018 risultano vacanti n. 4 posti, su una dotazione totale di 31 posti;

COMUNE DI RUFINA

Provincia di Firenze

Atteso altresì che il predetto Documento contiene anche la verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006;

Ritenuto che, anche ai fini dell'approvazione degli strumenti di previsione finanziaria, sia il Piano del fabbisogno, che la verifica dei limiti della spesa, tutti contenuti nel predetto Documento debbano essere sottoposti all'esame del Revisore dei conti e che, in data 08 Febbraio 2019 si è provveduto a richiedere il competente parere;

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico n. 267/2000 dal Responsabile del servizio interessato e dal Responsabile del servizio finanziario;

Con voti unanimi resi legalmente e verificati,

DELIBERA

- 1) di approvare e far proprio il "Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2019-2021", così come risulta dal documento allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale e contenente anche "Verifica delle eccedenze alla data del 31 dicembre 2018", "Rideterminazione della dotazione organica", e "Verifica del limite di spesa";
- 2) di attestare che alla data del 31 dicembre 2018 il Comune di Rufina non aveva personale in eccedenza o in esubero;
- 3) di accertare il rispetto del limite della spesa con riferimento alla media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006, così come risulta dal documento allegato, sia con riferimento alle previsioni definitive 2018 che alle previsioni iniziali 2019, di cui allo schema di bilancio adottato dalla giunta con propria deliberazione n. 11 del 24/01/2019, dando atto, altresì, che la verifica del rispetto del limite della spesa di cui sopra sarà effettuata anche in sede di rendiconto 2018 e nel corso dell'esercizio 2019;
- 4) di prendere atto che la dotazione organica dell'ente, così come rappresentato nell'allegato PTFP, viene rideterminata, secondo i criteri contenuti nelle "Linee" approvate con Decreto 8 maggio 2018, come segue:

Categoria	Dotazione attuale	Variazione	NUOVA dotazione	di cui: vacanti
D3 (ad esaurimento)	2	0	2	0
D	7	0	7	1
C	11	0	11	2
B3	8	+1	9	1
B	3	-1	2	0
TOTALE	31	0	31	4

dando atto che la suddetta rimodulazione rispetto il principio dell'invarianza finanziaria di cui al terzo comma dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, in quanto il maggior onere per la differenza di costo fra B e B3 sarà riassorbito dalle categorie D3 ad esaurimento che, al momento della cessazione, diventeranno automaticamente D; le variazioni dei singoli profili sono dettagliate nell'allegato PTFP;

COMUNE DI RUFINA

Provincia di Firenze

- 5) di dare atto che non sono previste nuove assunzioni dall'esterno nel 2019;
- 6) di approvare il Piano delle assunzioni 2020 nelle seguenti risultanze:

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET
D	1	Coordinatore	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-art. 34-bis e 30 del TUPI. All'esito negativo, utilizzo graduatoria 2018 Unione Reggello	24.602,89
COSTO assunzioni anno 2020					24.602,89

- 7) di approvare il Piano delle assunzioni 2021 nelle seguenti risultanze:

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONAL E	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET
C	1	Istruttore amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo, utilizzo graduatoria in corso di formazione da concorso 2018 Comune di Pontassieve	22.589,01
COSTO assunzioni anno 2021					22.589,01

- 8) di dare atto che le procedure finanziate con cessazioni previste, e non ancora avvenute, potranno essere effettivamente avviate con l'accertamento formale della cessazione e che le relative assunzioni non potranno essere disposte prima dell'effettiva cessazione;
- 9) di autorizzare le assunzioni per mobilità e le assunzioni a tempo determinato, così come dettagliato nel documento allegato, entro il limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009, corrispondente ad euro 31.259,51;
- 10) di dare atto che l'attuazione del presente Piano è subordinata all'acquisizione del parere favorevole del Revisore;
- 11) di pubblicare il presente atto con l'allegato "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021" in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33/2013;
- 12) di trasmettere il presente atto con l'allegato "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021" alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 13) di inviare copia del presente atto alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali competenti.



COMUNE DI RUFINA

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021

contenente anche:

VERIFICA delle ECCEDENZE al 31 dicembre 2018

RIDETERMINAZIONE della DOTAZIONE ORGANICA

VERIFICA del LIMITE della SPESA
Ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006

7 febbraio 2019



INDICE

PREMESSA.....	3
2. QUADRO DI RIFERIMENTO.....	3
2.1. L'organizzazione.....	3
2.2. La dotazione organica.....	3
2.3. Le assunzioni nel 2013-2017.....	4
2.4. Il Piano e le assunzioni nel 2018.....	4
3. VERIFICA ECCEDEENZE.....	4
4. IL LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE.....	5
5. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.....	9
5.1. La dotazione organica del 2018.....	9
5.2. L'adeguamento della dotazione organica del 2018 alle priorità del 2019-2021.....	10
5.3. La dotazione organica secondo le Linee Guida.....	10
6. REQUISITI E MARGINI FINANZIARI PER LE NUOVE ASSUNZIONI.....	13
6.1. I prerequisiti.....	13
6.2. Categorie protette.....	14
6.3. Budget assunzionale.....	14
7. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2019-2021.....	15
7.1. Assunzioni a tempo indeterminato.....	15
7.2. Contratti di lavoro flessibile.....	16
7.3. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2019-2021.....	16
7.4. Mobilità.....	17
7.5. Acquisizione personale in comando e/o assegnazione da parte di altri enti.....	17
CONCLUSIONI.....	17



PREMESSA

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

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La nuova declinazione di "fabbisogno di personale" integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica"

Il Piano del 2019 assume un profilo nuovo e centrale nelle politiche delle risorse umane degli enti pubblici, a seguito delle innovazioni normative introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate, in attuazione delle citate disposizioni legislative, dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018.

2. QUADRO DI RIFERIMENTO

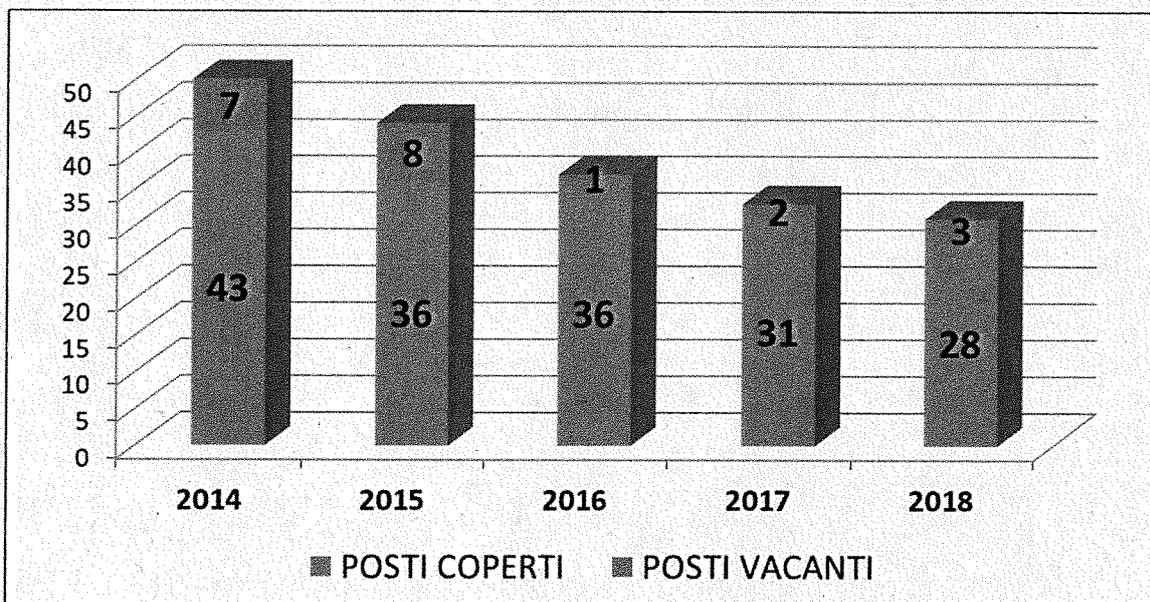
2.1. L'organizzazione

Con deliberazione della Giunta n. 1 del 9 gennaio 2016 è stato approvato il nuovo organigramma dell'Ente. Con lo stesso atto si è provveduto alla rideterminazione della dotazione organica, sulla base del Piano triennale del fabbisogno di personale, riducendo la dotazione organica di 7 unità vacanti e dando atto dell'assenza di situazioni di eccedenza o di esubero.

2.2. La dotazione organica

La dotazione è stata più volte variata dal 2013, anche a seguito del trasferimento di funzioni e servizi all'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve. Nel corso del 2017 sono stati effettuati ulteriori trasferimenti di personale all'Unione, con deliberazioni della Giunta n. 96 del 25 maggio e n. 171 del 12 ottobre, per un totale di sei unità portate in detrazione della dotazione organica. Nel 2018, nell'ambito della variazione al Piano occupazionale approvata con deliberazione della Giunta n. 163 del 13 settembre 2018, si è proceduto alla trasformazione di un posto di categoria C in categoria D ed alla modifica di un profilo, nell'ambito della categoria C. Pertanto la dotazione risulta rideterminata con la citata ultima deliberazione n. 163/2018 in numero di 31 unità totali di personale, di cui quattro vacanti.

Nel grafico che segue è rappresentato lo sviluppo della dotazione di personale nell'ultimo quinquennio.





2.3. Le assunzioni nel 2013-2017

Dal 2013 al 2017 non sono state effettuate nuove assunzioni a tempo indeterminato. Dalla rilevazione delle capacità assunzionali risulta che l'ultima cessazione risale al 2011 (relativa ad un posto di categoria C a part time istituzionale del 55,55%). La quota di copertura consentita (40% corrispondente a 4.682,94 euro) è stata portata a residuo fino al 2017.

2.4. Il Piano e le assunzioni nel 2018

Con il triennio 2018-2020 la normativa ha consentito l'utilizzo, come capacità assunzionale, del 100% della spesa corrispondente alle cessazioni avvenute a decorrere dal 1° gennaio 2018. Il Piano del fabbisogno 2018-2021, approvato con deliberazione n. 62 del 1° marzo 2018, non ha potuto tuttavia prevedere nuove assunzioni per mancanza di sufficiente budget assunzionale. In sede di variazione del Piano, con deliberazione n. 163 del 13 settembre 2018, è stato poi possibile prevedere una nuova assunzione nel 2018, mediante utilizzo della capacità residua proveniente dagli anni precedenti e di parte del costo di una cessazione avvenuta dal 1° settembre 2018. L'assunzione è avvenuta, nel rispetto della programmazione triennale, il 31 dicembre 2018, mediante utilizzo di graduatoria vigente messa a disposizione dall'Unione di Comuni. Dall'attuazione del Piano 2018 residuano capacità assunzionali per euro 2.102,56, da riportare all'anno successivo.

3. VERIFICA ECCEDEENZE

L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come da ultimo modificato con l'art. 16, comma 1, della legge di Stabilità 12.11.2011, n. 183, prevede che, a decorrere dal 1/01/2012, le amministrazioni pubbliche devono procedere alla ricognizione del proprio personale. Il provvedimento, nell'imporre il descritto obbligo, sancisce con la nullità gli atti adottati in violazione della disposizione, con conseguente insorgere di responsabilità amministrativa.

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

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

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

Alla data del 31 dicembre 2018 la situazione di copertura dei posti in dotazione corrispondeva a quella che di seguito si riporta aggregata per categorie:

cat.	profilo	totale	coperti	vacanti
D3	Coordinatore esperto	2	2	0
D	Coordinatore	7	6	1
C	Assistente	11	9	2
B3	Operatore specializzato	8	8	0
B	Operatore qualificato	3	2	1
		31	27	4



COMUNE DI RUFINA

Il numero delle personale in servizio è quindi inferiore a quello dei posti in dotazione. Inoltre Responsabili delle Aree, in riferimento ai servizi, al personale ed alle risorse assegnate alle proprie strutture organizzative, hanno confermato che non sussistono eccedenze di unità di personale.

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

4. IL LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE

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

Secondo le Linee guida ministeriali, 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 è, in ogni caso, il limite di 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, a decorrere dal 2004, la spesa di personale per verificarne 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 2016, e con delibera della Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano delle assunzioni, a decorrere dal 2017.

L'ultima verifica, con la delibera n. 163/2018 di approvazione della variazione al Piano delle assunzioni, è stata condotta sia sulle spese risultanti dal rendiconto 2017, sia sulle previsioni 2018. Ad oggi sono disponibili i dati delle previsioni definitive 2018, con impegni ed accertamenti al 31/12/2018 (dati di preconsuntivo) e le previsioni iniziali 2019 (dati del progetto di bilancio 2019-2021, approvato dalla Giunta con delibera n. 11 del 24 gennaio 2019).

Si riporta la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa relativa alla media 2011-2013 (dati di consuntivo) e quella relativa agli impegni finali 2018 (preconsuntivo) ed alla previsione 2019.

Spese per il personale – MEDIA impegni 2011-2013 (rendiconto)
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	1.628.048,47
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		1.254.664,78
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		355.670,46
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		12.183,87
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		

**COMUNE DI RUFINA**

	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		2.681,60
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		2.847,77
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv.	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	4.850,79
5	Irap	+	82.938,48
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.715.837,74
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.715.837,74
COMPONENTI ESCLUSE:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	798,74
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	143.597,42
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	99.836,64
10	Spese per formazione del personale	-	4.572,90
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	5.000,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	3.865,80
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	8.431,74

**COMUNE DI RUFINA**

17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	26.650,05
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	9.640,16
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			302.393,45
LIMITE DI SPESA - MEDIA 2011,2013			1.413.444,29

Spese per il personale – PRECONSUNTIVO 2018 – PREVISIONE 2019
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/2006 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Impegni 2018 preconsuntivo	Previsione 2019	
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.145.850,41	1.057.888,81
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		886.497,77	816.619,12
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		253.727,09	228.172,22
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		1.984,02	5.034,16
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL			
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro			
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)			
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)			
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)			
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso			
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)			
1.bis	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni) se contabilizzate in un macroaggregato diverso dal 101	+	397.636,00	455.683,93

**COMUNE DI RUFINA**

2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. internazionali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	3.700,00	3.700,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+		
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	3.529,15	5.200,00
5	Irap macroaggregato 102	+	53.231,73	47.995,44
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.654.856,89	1.570.478,18
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+		
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.654.856,89	1.570.478,18
COMPONENTI ESCLUSE:			Impegni 2018 preconsuntivo	Previsione 2019
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	26.309,07	34.597,15
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	122.407,76	139.806,55
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	120.000,00	120.000,00
10	Spese per formazione del personale	-	471,90	3.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	278,72	700,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-		
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	10.323,39	10.000,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-		
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-		
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-		
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-		
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	7.153,20	19.448,23
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	2.307,45	3.600,00

**COMUNE DI RUFINA**

20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	1.163,17	5.692,67
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	1.167,62	3.503,10
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-		
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-		
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-		

TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	291.582,28	340.847,70
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	1.312.365,01	1.229.630,48

Margine di spesa ancora sostenibile	101.078,28	183.812,81
-------------------------------------	-------------------	-------------------

5. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**5.1. La dotazione organica del 2018**

La dotazione organica in vigore è quella risultante dall'ultima rideterminazione, approvata con delibera n. 163 del 13/09/2018 contestualmente alla variante del Piano delle assunzioni 2018, e consta di un totale di 31 posti, di cui 4 vacanti. Il quadro della dotazione del personale alla data del **1° gennaio 2019** è il seguente:

cat.	profilo	Dotazione totale	Posti COPERTI	Posti vacanti
D3	Coordinatore esperto contabile amministrativo	1	1	0
D3	Coordinatore esperto tecnico	1	1	0
D	Coordinatore contabile amministrativo	2	1	0
D	Coordinatore tecnico	1	1	1
D	Coordinatore socio educativo (Educatrice asilo nido)	3	3	0
D	Coordinatore polizia municipale	1	1	0
C	Assistente contabile amministrativo	6	5	1
C	Assistente socio educativo (Educatrice asilo nido)	3	3	0
C	Assistente tecnico	2	1	1
B3	Operatore specializzato tecnico	2	2	0
B3	Operatore specializzato contabile amministrativo	6	6	0
B1	Operatore qualificato scolastico assistenziale	1	0	1
B1	Operatore qualificato servizi generali e amministrativi	1	1	0
B1	Operatore qualificato tecnico	1	1	0
Totale lavoratori		31	27	4



COMUNE DI RUFINA

Prima di procedere alla rideterminazione in base alle nuove Linee guida sui fabbisogni della dotazione, si ritiene opportuno aggiornare i profili attualmente previsti, e relative categorie, alle effettive necessità di medio periodo dell'ente, con particolare riferimento alle posizioni attualmente vacanti. I quattro posti vacanti della dotazione appartengono ai seguenti profili:

- un posto di categoria D, profilo amministrativo, che è stato istituito con la delibera n. 163/2018 e che, pertanto risponde alle attuali necessità;
- un posto di categoria C, profilo tecnico, di cui si è sempre confermata la necessità;
- un posto di categoria C, profilo contabile amministrativo, vacante a seguito di mobilità;
- un posto di categoria B, profilo socio assistenziale, vacante per cessazione; il relativo servizio è stato completamente esternalizzato, pertanto il profilo non è più necessario.

Si ritiene che le priorità di breve-medio termine debbano orientarci verso un rafforzamento delle figure amministrative e, pertanto, si prevede la trasformazione del profilo del posto vacante di categoria B di area socio assistenziale in un posto di categoria B3 con profilo contabile amministrativo.

5.2. L'adeguamento della dotazione organica del 2018 alle priorità del 2019-2021

Sulla base dei criteri e delle priorità individuate nel paragrafo precedente si procede ad apportare i conseguenti adeguamenti alla dotazione approvata con la deliberazione n. 163 del 13/09/2018, come di seguito illustrato:

cat.	profilo base	dotazione totale 2018	variazione	dotazione totale 2019	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
D3	Coordinatore esperto contabile amministrativo	1		1	0	1	0
D3	Coordinatore esperto tecnico	1		1	0	1	0
D	Coordinatore contabile amministrativo	2		2	0	1	1
D	Coordinatore tecnico	1		1	0	1	0
D	Coordinatore socio educativo (Educatrice asilo nido)	3		3	0	3	0
D	Coordinatore polizia municipale	1		1	0	1	0
C	Assistente contabile amministrativo	6		6	0	5	1
C	Assistente socio educativo (Educatrice asilo nido)	3		3	0	3	0
C	Assistente tecnico	2		2	0	2	1
B3	Operatore specializzato tecnico	2		2	0	2	0
B3	Operatore specializzato contabile amministrativo	6	+1	7	0	6	1
B1	Operatore qualificato scolastico assistenziale	1	-1	0	0	0	0
B1	Operatore qualificato servizi generali e amministrativi	1		1	0	1	0
B1	Operatore qualificato tecnico	1		1	0	1	0
Totale lavoratori		31	0	31	0	27	4

L'art. 12 del CCNL del 21/05/2018 ha stabilito che il sistema di classificazione si articola in quattro categorie (A, B, C e D) e che è possibile prevede accessi dall'esterno in posizioni economiche intermedie solo per la categoria B (B3). Risultano pertanto soppresse tutte le categorie cosiddette "D3 giuridico" ed i relativi profili vengono conservati ad esaurimento. Conseguentemente all'eventuale cessazione i profili di "Coordinatore esperto" saranno automaticamente sostituiti dal figure con profilo di "Coordinatore".

5.3. La dotazione organica secondo le Linee Guida

Le Linee di indirizzo approvate con il Decreto dell'8 maggio 2018 prevedono, in conformità al testo novellato dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, il superamento della dotazione organica e la sua sostanziale trasposizione nel nuovo PTFP. La dotazione si sostanzia, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima è quello della spesa massima prevista dalla normativa vigente. Per le unioni, e per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, è il limite individuato dal comma 562 della legge 296/2006 (spesa sostenuta nell'anno 2008).

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee indicano la seguente procedura per la definizione della dotazione organica (ovvero del fabbisogno di personale): "partendo dall'ultima dotazione adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale (...). Resta fermo che, in concreto, la spesa

**COMUNE DI RUFINA**

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".

Al fine di verificare la sostenibilità della dotazione organica teorica si è proceduto anche al computo del suo costo per raffrontarlo con il limite di legge. Successivamente si sono calcolati i costi effettivi dell'organico in servizio, sempre con le modalità indicate dalle Linee.

Determinazione del costo teorico della dotazione organica di cui alla delibera n. 104/2018 ed **aggiornata** come sopra. Si precisa che l'Ente non ha personale in part time dotazionale (assunto come part time).

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	COSTO Dotazionale
D3	D6	Coordinatore esperto amministrativo contabile	1	32.731,54
D3	D3	Coordinatore esperto tecnico	1	28.195,65
D	D6	Coordinatore amministrativo contabile	1	32.731,54
D	D6	Coordinatore polizia municipale	1	32.731,54
D	D1	Coordinatore amministrativo contabile	1	24.602,89
D	D4	Coordinatore tecnico	1	29.373,25
D	D3	Coordinatore socio educativo	1	28.195,65
D	D2	Coordinatore socio educativo	1	25.777,85
D	D2	Coordinatore socio educativo	1	25.777,85
C	C5	Assistente contabile amministrativo	1	25.361,40
C	C4	Assistente contabile amministrativo	2	48.952,44
C	C2	Assistente contabile amministrativo	1	23.114,63
C	C1	Assistente contabile amministrativo	2	45.178,02
C	C4	Assistente tecnico	1	24.476,22
C	C1	Assistente tecnico	1	22.589,01
C	C4	Assistente socio educativo	1	24.476,22
C	C4	Assistente socio educativo	1	24.476,22
C	C3	Assistente socio educativo	1	23.743,57
B3	B7	Operatore specializzato tecnico	2	45.984,63
B3	B7	Operatore specializzato amministrativo contabile	4	91.969,25
B3	B7	Operatore specializzato amministrativo contabile	1	22.992,31
B3	B4	Operatore specializzato amministrativo contabile	1	21.426,99
B3	B3	Operatore specializzato amministrativo contabile	1	21.124,17
B	B7	Operatore qualificato tecnico	1	22.992,31
B	B7	Operatore qualificato servizi generali e amministrativi	1	22.992,31
TOTALE COSTO Dotazione organica teorica			31	771.967,49

FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto	87.000,00
FONDO lavoro STRAORDINARIO	3.399,45
FONDO Indennità di Posizione e Risultato delle P.O.	52.302,58
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI	31.259,51
ONERI SOCIALI (28,00%)	264.871,61
IRAP (8,50%)	80.407,45
TOTALE COSTO PERSONALE	1.291.208,09
QUOTA COSTI PERSONALE servizi associati presso Unione	670.000,00
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi)	11.700,00
TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica	1.752.908,09
SOMME IN DETRAZIONE	-340.000,00
COSTO "teorico" DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite	1.412.908,09
LIMITE di SPESA (Spesa media 2011-2013)	1.413.444,29



COMUNE DI RUFINA

Seguendo i criteri indicati dalle Linee di indirizzo ministeriali si è proceduto quindi alla **determinazione del costo attuale effettivo del personale impiegato**. A tal fine si è partiti dal personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre 2018 considerando, nel costo rotazionale, il personale assunto a tempo pieno e successivamente trasformati in part time per il costo teorico intero (come se fosse tornato a tempo pieno), e nel costo effettivo il part time per il tempo lavorato:

cat.	PEO	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	Posti COPERTI	Personale a TEMPO parziale	TOTALE personale CONTEGGIATO	TOTALE COSTO Dotazionale	TOTALE COSTO EFFETTIVO
D3	D6	Coordinatore esperto amm. contabile	1	1		1	32.731,54	32.731,54
D3	D3	Coordinatore esperto tecnico	1	1		1	28.195,65	28.195,65
D	D6	Coordinatore amministrativo contabile	1	1		1	32.731,54	32.731,54
D	D6	Coordinatore polizia municipale	1	1		1	32.731,54	32.731,54
D	D1	Coordinatore amministrativo contabile	1	0		0	0,00	0,00
D	D4	Coordinatore tecnico	1	1		1	29.373,25	29.373,25
D	D3	Coordinatore socio educativo	1	1		1	28.195,65	28.195,65
D	D2	Coordinatore socio educativo	1	1	1 - 50,00%	0,5	25.777,85	12.888,93
D	D2	Coordinatore socio educativo	1	1		1	25.777,85	25.777,85
C	C5	Assistente contabile amministrativo	1	1		1	25.361,40	25.361,40
C	C4	Assistente contabile amministrativo	2	2		2	48.952,44	48.952,44
C	C2	Assistente contabile amministrativo	1	1		1	23.114,63	23.114,63
C	C1	Assistente contabile amministrativo	2	1		1	22.589,01	22.589,01
C	C4	Assistente tecnico	1	1		1	24.476,22	24.476,22
C	C1	Assistente tecnico	1	0		0	0,00	0,00
C	C4	Assistente socio educativo	1	1	1 - 61,11%	0,6111	24.476,22	14.957,42
C	C4	Assistente socio educativo	1	1	1 - 62,86%	0,6286	24.476,22	15.385,75
C	C3	Assistente socio educativo	1	1		1	23.743,57	23.743,57
B3	B7	Operatore specializzato tecnico	2	2		2	45.984,63	45.984,63
B3	B7	Operatore specializzato amm. contabile	4	4		4	91.969,25	91.969,25
B3	B7	Operatore specializzato amm. contabile	1	1	1 - 66,67%	0,6667	22.992,31	15.328,98
B3	B4	Operatore specializzato amm. contabile	1	1		1	21.426,99	21.426,99
B3	B3	Operatore specializzato amm. contabile	1	0		0	0,00	0,00
B	B7	Operatore qualificato tecnico	1	1		1	22.992,31	22.992,31
B	B7	Operatore qual. servizi generali e amm.	1	1		1	22.992,31	22.992,31
		TOTALE	31	27		25,406	681.062,41	641.900,88

FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto	87.000,00	87.000,00
FONDO lavoro STRAORDINARIO	3.399,45	3.399,45
FONDO Indennità Posizione e Risultato P.O.	52.302,58	52.302,58
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI	31.259,51	31.259,51
ONERI SOCIALI (28,00%)	239.406,71	228.441,48
IRAP (8,50%)	72.677,04	69.348,31
TOTALE COSTO PERSONALE	1.167.107,69	1.113.652,20
QUOTA COSTI PERSONALE servizi associati presso Unione	450.000,00	450.000,00
ALTRI COSTI DI PERSONALE	11.700,00	11.700,00
TOTALE COSTI rotazionali ed effettivi del PERSONALE PRESENTE	1.657.807,69	1.604.352,20
SOMME in DETRAZIONE	-340.000,00	-340.000,00
TOTALE COSTO ai fini della VERIFICA dei LIMITI di LEGGE	1.317.807,69	1.264.352,20
LIMITE di SPESA (Spesa media 2011-2013)	1.413.444,29	1.413.444,29

In tutte le simulazioni riportate nelle due precedenti tabelle la spesa totale, sia teorica che effettiva, è contenuta nel limite di legge (1.413.444,29). Da ciò discende che la situazione attuale (personale in servizio) rispetta i parametri della spesa, anche nel caso rientrassero a tempo pieno tutte le posizioni part time, e che anche la



COMUNE DI RUFINA

dotazione organica confermata, qualora fossero coperti tutti i posti vacanti, rientrerebbe nel limite di spesa consentito dalla legge.

Il costo effettivo del personale in servizio (considerando i part time concessi per il tempo effettivamente lavorato) ammonta ad euro 1.264.352,20 e produce un margine di ulteriore flessibilità di euro 53.455,49.

Ai fini della verifica di congruità del Piano del fabbisogno (PTFP) e del rispetto dei limiti di spesa per le nuove assunzioni dall'esterno, alla spesa dotazionale relativa personale in servizio al 31/12/2018 andrà aggiunta la capacità assunzionale, come più avanti determinata, e, quindi, detratti i risparmi per le cessazioni programmate.

6. REQUISITI E MARGINI FINANZIARI PER LE NUOVE ASSUNZIONI.

6.1. I prerequisiti

La vigente normativa prevede che possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, SOLO le Amministrazioni che:

- 1) hanno rispettato il patto di stabilità interno nell'anno precedente (oggi: pareggio di bilancio, secondo le nuove regole di finanza pubblica);
- 2) hanno le spese di personale non superiori al valore medio del triennio 2001-2013 (art. 1, comma 557 e segg., della legge 296/2006);
- 3) hanno rispettato il limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alla somma destinate nel 2009 per le medesime finalità (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010);
- 4) hanno effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33 del D.lgs. 165/2001);
- 5) hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- 6) hanno adottato il Piano della Performance (art.10 del D.lgs. 150/2009);
- 7) hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (obbligo venuto meno a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015);
- 8) hanno rispettato i termini di approvazione del bilancio e del rendiconto, nonché dei termini di trasmissione delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016).

Con riferimento al parametro 1) il Comune di Rufina ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio nel 2016, nel 2017 e nel 2018.

Con riferimento al parametro 2) va evidenziato che la spesa di personale (calcolata come previsto dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, e secondo le indicazioni della circolare n. 9/2006 della Ragioneria Generale dello Stato) ammonta, nel previsionale assestato 2018 (preconsuntivo), ad euro 1.312.365,01, e nella bozza di previsionale 2019 ad euro 1.229.630,48, a fronte di un limite, riferito alla media 2011-2013, di euro 1.413.444,29, e presenta pertanto un **margine, rispettivamente, di 101.078,28 euro e di euro 183.812,81.**

Con riferimento al parametro 2) si attesta che nel corso del 2018 sono stati spesi per lavoro flessibile euro 27.151,00, a fronte di un tetto massimo (spesa 2009 per le stesse finalità) di euro 31.259,51.

Con riferimento al parametro 3) l'Ente ha proceduto annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze. Per l'anno 2019 (eventuali eccedenze al 31 dicembre 2018) la verifica è effettuata al precedente capitolo 3 ove risulta l'assenza di eccedenze.

Con riferimento al parametro 4) si richiama la deliberazione della Giunta n. 40 del 29 marzo 2018 con la quale è stato approvato il Piano triennale delle Azioni positive per il triennio 2018-2020.

Con riferimento al parametro 5) la Giunta ha approvato l'aggiornamento del Piano della performance, con i progetti obiettivo del 2018, con deliberazione n. 208 del 22 novembre 2018. Per il 2019 si prevede l'adozione del Piano entro il mese di marzo, dopo l'approvazione del bilancio.

Con riferimento al parametro 7), si ricorda che i termini per l'approvazione del bilancio 2019-2021 sono stati prorogati al 31 marzo e che lo schema di bilancio è stato approvato dalla Giunta con delibera n. 11 del 24 gennaio 2019.



6.2. *Categorie protette*

Attualmente presso l'Ente sono in servizio a tempo indeterminato n. 3 soggetti disabili, computati ai fini della copertura della quota d'obbligo, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Tale consistenza eccede gli obblighi di legge per l'anno 2018, pari ad un lavoratore, essendo l'imponibile calcolato ai sensi della Legge n. 68/1999, sul numero base di 19 unità a fronte di 27 lavoratori effettivamente in servizio al 31/12/2018 (fascia delle aziende con meno di 35 unità).

Risulta inoltre assunto a tempo indeterminato un soggetto appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 della Legge n. 68/1999 (1% dei lavoratori occupati). Tale consistenza eccede la quota d'obbligo pari, per l'anno 2018, a n. 0 soggetti.

La situazione rappresentata è quella al 31 dicembre 2018 riportata nel prospetto informativo trasmesso il 22/01/2019.

6.3. *Budget assunzionale*

Le capacità assunzionali degli enti soggetti a Patto di stabilità sono state disciplinate, a decorrere dal 2011, dall'art. 14 del D.L. n. 78/2010, che ha riscritto il comma 7 dell'art. 76 del D.L. n. 112/2008 e che ha stabilito un regime assunzionale vincolato e commisurato alla parziale copertura del turn over (assunzioni consentite in una determinata percentuale delle cessazioni dell'anno precedente). Tale percentuale ha subito diverse variazioni nel corso degli anni, così come diversi sono stati gli altri parametri di virtuosità richiesti (peso percentuale delle spese di personale sulla spesa corrente; rapporto dipendenti/popolazione; ecc.).

Il comma 228 della legge n. 208/2015 (Stabilità 2016) ha stabilito una quota del 25% per il triennio 2016-2018, corretta dall'art. 1, comma 479 della legge n. 232/2016 (Bilancio 2017), e per il solo anno 2017, al 75% per gli enti con rapporto dipendenti-popolazione inferiore a quello degli enti deficitari.

Per il 2018 tale percentuale è stata elevata al 90% per gli enti che abbiano anche rispettato il pareggio di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1%. A decorrere dal 2019 cessano le limitazioni e si potrà procedere ad assunzioni nel limite 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente

Si applica, altresì, il criterio di calcolo su base triennale fissato dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, con decorrenza dal 2014.

Si riassumono nella seguente tabella le disposizioni applicabili dal 2011 ad oggi e le quote conseguenti:

ANNO	% di SPESA CORRISPONDENTE a CESSAZIONI dell'ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	40% spesa cessazioni anno 2010	Art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2012	40% spesa cessazioni anno 2011	Art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	Art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	Art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	Art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2016	25% spesa cessazioni anno 2015	Art. 1, comma 228, L. 208/2015
2017	75% spesa cessazioni anno 2016	Art. 1, comma 479, L. 232/2016
2018	90% spesa cessazioni anno 2017	Art. 22, comma 3, D.L. 20/2017
dal 2019	100% spesa cessazioni anno precedente	Art. 1, comma 228, L. 208/2015

Nel calcolo delle cessazioni e delle assunzioni non vengono computate le mobilità, sia in entrata che in uscita, fra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni, in quanto da considerare "finanziariamente" neutre. Così come non vengono computate le assunzioni/cessazioni di appartenenti alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo.

Il risparmio sono calcolati assumendo il valore tabellare annuo (compresa tredicesima) per intero, così come per intero si calcola il costo dell'assunzione, anche se effettuata in corso d'anno. Nella tabella che segue i costi aggiornati alle retribuzioni previste dal CCNL del 21/05/2018.

	B	B3	C	D	D3
Tabellare	18.034,07	19.063,80	20.344,07	22.135,47	25.451,86

**COMUNE DI RUFINA**

Tredicesima	1.502,84	1.588,65	1.695,34	1.844,62	2.120,99
Comparto	471,72	471,72	549,60	622,80	622,80
costo annuo	20.008,63	21.124,17	22.589,01	24.602,89	28.195,65
Costo orario/annuo	555,78	586,78	627,47	683,41	783,21

Sulla base dei suddetti criteri e tenuto conto delle residue disponibilità di risorse assunzionali del triennio precedente come riportato al paragrafo 2.4., e delle cessazioni previste nel 2019-2020, si determina il "budget" assunzionale come segue:

CESSAZIONI EFFETTIVE (E) e PREVISTE (P)				
anno cessazione	profilo	cat.	E/P	importo utilizzabile per nuove assunzioni
2018	Capacità assunzionale residua	--	E	2.102,56
2019	Coordinatore esperto contabile amministrativo	D3	P	28.195,65
2020	Operatore specializzato contabile amministrativo	B3	P	21.124,17
Totale				51.422,38

Per quanto riguarda le cessazioni indicate nel 2019 e 2020 si significa che sono state ipotizzate sulla base della normativa ad oggi vigente nel presupposto che i lavoratori interessati utilizzino le opportunità di accesso al pensionamento secondo il procedimento ordinario (pensione anticipata per anzianità contributiva).

Resta comunque inteso che, in tutti i casi di cessazioni "previste", l'utilizzo del budget assunzionale relativo è subordinato alla certezza dell'effettiva cessazione.

7. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2019-2021.

La legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) ha introdotto nuove modalità per l'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione, prevedendo, di fatto, l'obbligo di ricorrere, salvo che per specifici profili, a concorsi unici da bandire a livello nazionale e da svolgersi secondo "modalità semplificate definite con decreto del Ministro della pubblica amministrazione da adottarsi entro due mesi" dall'entrata in vigore della legge. Nelle more dell'emanazione del decreto restano applicabili le disposizioni previgenti. La legge 145/2018 ha altresì previsto che la nuova disciplina si applica ai concorsi che saranno banditi dopo il 1° gennaio 2019. Rimangono anche in vigore, con validità differenziata, le graduatorie approvate fra il 2010 e il 2018.

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, per la quali siano disponibili graduatorie valide dell'Ente, o di altri Enti dell'Unione di Comuni, o comunque per le quali sono intercorsi accordi al fine dell'utilizzo, si esprime l'indirizzo, nel rispetto alle disposizioni dell'art. 91 del TUEL e dell'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001, 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.

Si ritiene altresì che, in via ordinaria, il ricorso allo scorrimento diretto di graduatorie vigenti esenti dall'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità ex- art. 30 "in quanto la prevalenza della mobilità esterna sarebbe sancita dalla legge solo in rapporto all'indizione di nuove procedure concorsuali..." (cfr. sentenza del T.A.R. Puglia, Bari, Sez. III, n. 30/2016).

7.1. Assunzioni a tempo indeterminato

Per il 2019 NON si prevedono assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno:

Per il 2020 si prevedono le seguenti assunzioni dall'esterno:

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET
D	1	Coordinatore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-artt. 34-bis e 30 del TUPI. All'esito negativo, utilizzo graduatoria Unione-	24.602,89

**COMUNE DI RUFINA**

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET
				Reggello 2018	
COSTO assunzioni anno 2020					24.602,89

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

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET
C	1	Istruttore amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo, utilizzo graduatoria in corso di formazione da concorso 2018 Comune di Pontassieve	22.589,01
COSTO assunzioni anno 2021					22.589,01

A conclusione del triennio rimarrebbero disponibili per il triennio successivo euro 4.230,48.

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

7.2. Contratti di lavoro flessibile

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

Il limite per l'Ente è costituito dalla somma della spesa 2009 che ammonta ad euro 31.259,51.

Per il 2019 si potranno effettuare assunzioni a tempo determinato, entro il limite di spesa suddetto, per far fronte a situazioni eccezionali provocate da assenze prolungate o da carenze organiche sopravvenute, in profili o posizioni infungibili o per le quali, comunque, non risultino attivabili in tempi congrui, o sia necessario ed opportuno, per ragioni di natura organizzativa, dilazionare, le ordinarie procedure di copertura.

7.3. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2019-2021

A questo punto si procede ad accertare se sommando il costo del Piano delle assunzioni al costo dotazionale del personale in servizio al 1° gennaio 2019, ivi compreso il personale temporaneamente assegnato dai comuni per le gestioni associate, detratta la spesa per le cessazioni programmate, è compatibile con il tetto di spesa determinato dalla legge, cioè se "il costo del PTFP è stato predisposto nel rispetto del principio di neutralità finanziaria".

COSTO dotazionale del personale in servizio al 1° gennaio 2019	1.317.807,69
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2019-2021	47.191,90
COSTO cessazioni previste 2019-2021 (compreso residui anno 2018 e precedenti)	51.422,38
SALDO COSTO assunzioni - cessazioni	- 4.230,48
COSTO dotazionale previsto alla fine del 2021	1.313.577,21
LIMITE DI LEGGE	1.413.444,29

Verificato che la spesa programmata rientra nei limiti di legge si evidenzia che resta un margine di capacità di spesa di euro 99.867,08, che potrà essere utilizzata, ove occorra e sia adeguatamente finanziata, per assunzioni ad invarianza finanziaria sistemica (mobilità fra enti pubblici soggetti a limitazione delle assunzioni).

Copertura finanziaria

Poiché i costi di attuazione del Piano triennale sono inferiori al valore delle cessazioni, si dà atto che essi troveranno nel Bilancio 2019-2021 la necessaria copertura, a valere sugli stanziamenti consolidati nel precedente esercizio.



7.4. Mobilità

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

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*).

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.

Nel corso del 2018 sono state autorizzate due mobilità in uscita (Assistenti amministrativi, categoria C) e non si sono verificate mobilità in entrata.

Si prevede pertanto di dar corso nel 2019 ad una mobilità in entrata nel profilo di Assistente contabile amministrativo, o profili equivalente dell'area contabile amministrativa, categoria C

Il costo delle suddette mobilità, che risulta compatibile con la spesa massima consentita al nostro ente, essendo accertato un margine di quasi 100.000,00 euro, come sopra riportato, non risulta tuttavia coperta negli stanziamenti consolidati dell'esercizio precedente e necessita, quindi, di trovare idonea copertura nel bilancio 2019-2021.

7.5. *Acquisizione personale in comando e/o assegnazione da parte di altri enti.*

Poiché le procedure di copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti sono previste nella seconda metà dell'anno e negli anni 2020-2021 si ritiene di prevedere la possibilità di attivare comandi temporanei da altri enti del comparto o di altri comparti, di personale qualificato e motivato a svolgere un'esperienza professionale presso il nostro Ente. Le figure professionali dovrebbero appartenere all'area contabile amministrativa ed essere inquadrati in profili di categoria C o D, o categoria e/o profili equivalenti.

Copertura finanziaria

Il costo delle assunzioni al presente paragrafo rientra nei limiti della spesa di personale previsti dalla vigente legislazione e la relativa spesa trova copertura negli stanziamenti di bilancio proposti da questo Servizio.

CONCLUSIONI

Il presente Piano triennale del fabbisogno di personale viene inviato all'Organo di revisione dell'Ente per l'acquisizione del competente parere ed è trasmesso all'organismo sindacale aziendale, prima dell'approvazione da parte della Giunta.

Il Piano sarà sottoposto a continuo monitoraggio durante l'anno per assicurare, anche in corso di esercizio, 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 variazioni.

Lì, 7 febbraio 2019

Il Responsabile dell'Area Affari Generali Servizi Socio Educativi

(Tiziano Lepri)

COMUNE DI RUFINA
Provincia di Firenze

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Pinzani Mauro

Il Vice Segretario Comunale
LEPRI TIZIANO

Le firme sono state apposte in formato digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD).

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per quindici (15) giorni consecutivi dal 15-02-19 al 02-03-19 ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Rufina, 03-03-19

IL SEGRETARIO COMUNALE
LEPRI TIZIANO

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il 26-02-19 per la decorrenza del termine di giorni DIECI dalla sua pubblicazione all'albo pretorio (art. 134, comma 3, del D. Lgs. 267/2000);

in data è stata dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE (art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000);

Rufina, 27-02-19

IL SEGRETARIO COMUNALE
LEPRI TIZIANO