



## **COMUNE DI RUFINA**

### **PIANO TRIENNALE**

### **DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024**

contenente anche:

**VERIFICA delle ECCEденZE al 31 ottobre 2021**

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

**MODIFICA della DOTAZIONE ORGANICA**

**DETERMINAZIONE delle CAPACITA' ASSUNZIONALI  
ai sensi del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020**



## Sommario

<b>0. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>1. AGGIORNAMENTO NORMATIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. QUADRO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>4</b>
2.1. L'organizzazione .....	4
2.2. La dotazione organica .....	4
2.3. Le assunzioni nel 2013-2021.....	5
<b>3. VERIFICA ECCEDENZE.....</b>	<b>5</b>
<b>4. IL LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE .....</b>	<b>6</b>
<b>5. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.....</b>	<b>11</b>
5.1. La dotazione organica del 2020 .....	11
5.2. Rideterminazione della dotazione organica .....	11
5.3. La dotazione organica secondo le Linee Guida .....	12
5.4. La re-internalizzazione dei servizi sociali.....	15
<b>6. REQUISITI E MARGINI FINANZIARI PER LE NUOVE ASSUNZIONI. ....</b>	<b>15</b>
6.1. I prerequisiti.....	15
6.2. Categorie protette .....	16
6.3. Budget assunzionale .....	16
6.3.1. Il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020.....	16
6.3.2. Determinazione della capacità assunzionale secondo le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020.....	17
<b>7. IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024.....</b>	<b>19</b>
7.1. Determinazione degli spazi assunzionali effettivamente disponibili .....	19
7.2. Destinazione del budget e utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato .....	19
7.3. Contratti di lavoro flessibile .....	20
7.4. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2022-2024 .....	21
7.5. Individuazione procedure di assunzione.....	21
7.6. Acquisizione personale in comando e/o assegnazione da parte di altri enti.....	21
<b>CONCLUSIONI .....</b>	<b>22</b>



## **0. PREMESSA**

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

La programmazione del fabbisogno di personale trova la sua fonte normativa nell'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 (TUPI), che si applica a tutte le pubbliche amministrazioni, e, per gli enti locali, nell'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) che associa alla programmazione il principio del contenimento della spesa di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come definito dall'art. 6 del TUPI, novellato dal D.lgs. 75/2017, integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".

Il Piano ha assunto 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.

Il precedente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-2022 è stato approvato come allegato al D.U.P. 2021-2023, con deliberazione consiliare n. 15 del marzo 2021.

Il presente provvedimento viene assunto sulla base delle informazioni disponibili al momento della sua redazione e secondo le modalità di calcolo delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17/03/2020. Il PTFP potrà essere integrato o modificato per essere adeguato alle eventuali variazioni delle previsioni finanziarie dell'esercizio 2022-2024, nonché per far fronte ad eventuali necessità sopravvenute.

## **1. AGGIORNAMENTO NORMATIVO**

La principale novità normativa degli ultimi anni è contenuta nel D.L. n. 34//2019, convertito nella legge n. 58/2019. L'art. 33 ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo percentuale sulla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche.

Il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020, ha dato attuazione alla nuova disposizione legislativa stabilendo le modalità di calcolo del tetto di spesa e gli importi di riferimento per fasce demografiche.

Per quanto riguarda gli strumenti di pianificazione organizzativa delle amministrazioni pubbliche la principale novità da segnalare è l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), contenuta nell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113. Il PIAO accorperà diversi documenti obbligatori fra cui il piano della performance, della corruzione e trasparenza, del lavoro agile e, appunto, il piano del fabbisogno del personale.

Il PIAO è obbligatorio, e immediatamente efficace a decorrere dal 2022 con scadenza 31 gennaio 2022, per i comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti mentre per gli altri comuni sembra, al momento, facoltativo e comunque subordinato alla definizione di specifiche modalità attuative in corso di definizione da parte della Funzione pubblica.

Si è pertanto deciso di presentare il PTFP nella forma tradizionale rinviando ad un momento successivo l'eventuale adeguamento alla normativa sopravvenuta, una volta emanate le relative norme attuative.



## 2. QUADRO DI RIFERIMENTO

### 2.1. L'organizzazione

Con deliberazione della Giunta n. 135 del 25 luglio 2019, contestualmente alla variazione del PTFP 2019-2021, è stato approvato il nuovo organigramma dell'Ente. Con lo stesso atto si è provveduto alla rideterminazione della dotazione organica modificando alcuni profili, nell'ambito del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

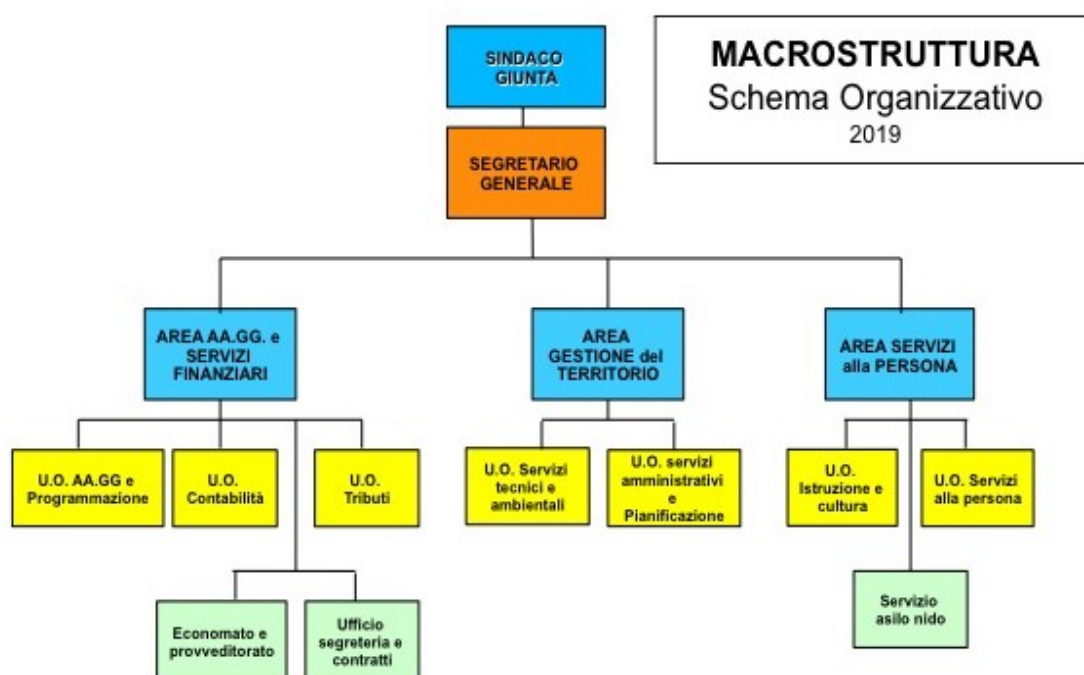
### 2.2. La dotazione organica

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.

Nel 2019, con la deliberazione n. 27/2019 si è trasformato un posto di categoria B, profilo socio assistenziale, in un posto di categoria B3, profilo amministrativo. Con la deliberazione n. 135 del 25 luglio 2019 si è effettuato un ulteriore intervento di adeguamento della dotazione organica mediante trasformazione di un posto di categoria D, amministrativo, in un posto di categoria C, di un posto di categoria C, profilo tecnico, in un posto di medesima categoria e di profilo amministrativo e di un posto di categoria B3, profilo amministrativo, in un posto di categoria C, profilo amministrativo: tutti posti vacanti. E' stato inoltre modificato il profilo di un posto, coperto, di categoria B da "tecnico" ad "amministrativo e servizi generali", mediante ricollocazione del dipendente interessato.

Nel 2020 è stata apportata un'unica modifica alla dotazione organica con la variazione al PTFP approvata con delibera della Giunta n. 74/2020. La modifica consiste nella soppressione di un posto vacante di categoria B3, profilo amministrativo, e nell'istituzione di un posto con profilo tecnico di categoria C.

Il PTFP 2021-2023, approvato contestualmente al D.U.P. del corrispondente periodo, ha confermato la dotazione e l'organigramma scaturiti dalla deliberazione n. 74/2020 ed il cui quadro organizzativo è rappresentato dal seguente schema:





### **2.3. Le assunzioni nel 2013-2021**

Dal 2013 al 2017 non sono state effettuate nuove assunzioni a tempo indeterminato. Dalla rilevazione delle capacità assunzionali risulta che l'ultima cessazione, prima del 2018, risale al 2011 ed è relativa ad un posto di categoria C a part time dotazionale del 55,55%. La quota di copertura consentita (40% corrispondente a 4.682.94 euro) è stata portata a residuo fino al 2017.

Nel 2018, in attuazione del relativo Piano approvato con delibera n. 62/2018 e variato con delibera n. 163/2019, è stata prevista un'assunzione, mediante utilizzo della capacità residua proveniente dagli anni precedenti e di parte del costo di una cessazione avvenuta dal 1° settembre 2018. La persona è stata assunta il 31 dicembre 2018, mediante scorrimento di una graduatoria messa a disposizione dell'Unione di Comuni.

Il PTFP del 2019 ha previsto, a fronte della cessazione di una posizione D3, area contabile, l'assunzione di un lavoratore di categoria C, profilo amministrativo contabile. L'assunzione è avvenuta il 2/09/2019 sempre mediante scorrimento della graduatoria messa a disposizione dall'Unione di Comuni.

Il Piano del fabbisogno 2020-2022, approvato come allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) con deliberazione consiliare n. 108/2019, come modificato con delibera della Giunta n. 74/2020, a fronte di cinque cessazioni (un B e tre B3, amministrativi; un coordinatore pedagogico, categoria D, tutte verificatesi nel corso del 2020), prevedeva l'assunzione di cinque persone nel 2020-2021: tre assunzioni dall'esterno nel 2020 (tutte categorie C, due di profilo amministrativo, di cui uno per progressione verticale, e uno di profilo tecnico) e due nel 2021 (un B3 amministrativo, e un D amministrativo). Due delle assunzioni previste nel 2020 sono avvenute entro l'anno medesimo (ambedue posti di C amministrativo). La terza assunzione è avvenuta il 4/10/2021, una volta concluse le procedure del concorso unico bandito dall'Unione.

Il Piano del fabbisogno 2021-2023, approvato come allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) con deliberazione consiliare n. 15/2021, ha confermato le previsioni del Piano 2020-2022 ancora da realizzare, slittate di un anno (C tecnico nel 2021 e B3 e D amministrativi nel 2022). Il PTFP non ha subito modifiche nel corso del 2021.

### **3. VERIFICA ECCEDENZE**

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 dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Come si è già detto, il concetto di pianta o dotazione organica è da ritenersi superato, almeno nella sua accezione tradizionale, mentre diventa centrale, nella programmazione delle risorse, il concetto di fabbisogno, da determinarsi sulla base delle Linee di indirizzo ministeriali e nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. Secondo le "Linee" la dotazione organica è un valore



finanziario che 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.

Per l’anno 2021 la ricognizione è stata provvisoriamente effettuata con il PTFP allegato al DUP 2021-2023, con riferimento alla data del 30 settembre 2020. Non essendo state approvate varianti al Piano non si è neppure proceduto ad aggiornare la verifica alla data del 31 dicembre 2020. Si coglie pertanto l’occasione per dare atto della situazione effettiva registrata alla data del 31/12/2020. Per quanto riguarda il 2021 si procede alla verifica provvisoria con riferimento alla data del 31/10/2021

Si riporta di seguito la situazione di copertura dei posti in dotazione, aggregata per categorie, con riferimento alle date, rispettivamente, del 31 dicembre 2020 e del 31 ottobre 2021:

cat.	profilo	Dotazione totale	31/12/2020		31/10/2021	
			Posti COPERTI	Posti vacanti	Posti COPERTI	Posti vacanti
D3	Coordinatore esperto tecnico <i>ad esaurimento</i>	1	1	0	1	0
D	Funzionario contabile amministrativo	2	1	1	1	1
D	Funzionario tecnico	1	1	0	1	0
D	Coordinatore pedagogico	3	2	1	2	1
D	Funzionario di vigilanza	1	1	0	1	0
C	Istruttore contabile amministrativo	9	7	2	7	2
C	Educatrice asilo nido	3	3	0	2	1
C	Istruttore tecnico	2	1	1	2	0
B3	Collaboratore servizi tecnici	2	2	0	2	0
B3	Collaboratore contabile amministrativo	5	4	1	3	2
B1	Operatore servizi generali e amministrativi	2	1	1	1	1
Totale lavoratori		31	24	7	23	8

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

Pertanto la **verifica produce esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie)**. In conseguenza di ciò la **Giunta** può formalmente prendere atto che il **personale in servizio non risulta eccedente rispetto a quello previsto nella dotazione organica** dell’Ente, con riserva di **aggiornare la verifica alla data del 31 dicembre 2021.**

#### **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

**COMUNE DI RUFINA**

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 (poi Piano del fabbisogno), a decorrere dal 2017.

L’ultima verifica, effettuata in sede di PTFP 2021-2023, è stata condotta sulla base dei dati al momento disponibili e cioè le spese risultanti dal rendiconto 2019 e quelle della previsione aggiornata del 2020. I dati attualmente disponibili per procedere all’aggiornamento della verifica sono quelli del Bilancio previsionale 2021-2023 e, quelli del Rendiconto 2020.

Si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa relativa alla media 2011-2013 (dati di consuntivo) mettendola a confronto con quella risultante dal Rendiconto 2020, approvato con deliberazione consiliare n. 31 del 27/05/2021, ed alla previsione aggiornata 2021, come risultante dal Bilancio 2021-2023, approvato con deliberazione consiliare n. 16 del 9/03/2021.

**Spese per il personale – MEDIA impegni 2011-2013 (rendiconto)  
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/06**

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
<b>1</b>	Totale macroaggregato 101 - Retribuzioni	+	1.628.048,47
<b>di cui:</b>	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		
	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		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

**COMUNE DI RUFINA**

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)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101)	+	
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
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			<b>1.715.837,74</b>
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (es.: spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>1.715.837,74</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)</b>
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 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
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)	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>302.393,45</b>
<b>LIMITE DI SPESA - MEDIA 2011.2013</b>			<b>1.413.444,29</b>

**COMUNE DI RUFINA****Spese per il personale – RENDICONTO 2020 – PREVISIONE 2021**  
**Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/2006 (oltre 1.000 abitanti)**

<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>			<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Previsione 2021</b>
<b>1</b>	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	934.524,16	958.494,77
<b>di cui:</b>	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato			732.521,38
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			209.134,39
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo			16.839,00
	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.)			
<b>1.bis</b>	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	+	430.940,29	426.690,00
<b>2</b>	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 macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	1.740,00	0,00
<b>3</b>	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	40.600,00	39.000,00
<b>4</b>	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	124,46	1.000,00
<b>5</b>	Irap macroaggregato 102	+	45.032,42	51.149,05
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			<b>1.452.961,33</b>	<b>1.476.333,82</b>
<b>6</b>	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	+		

**COMUNE DI RUFINA**

<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>		<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Previsione 2021</b>
	"partite di giro", ecc.)		
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>		<b>1.452.961,33</b>	<b>1.476.333,82</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>		<b>Rendiconto 2020</b>	<b>Previsione 2021</b>
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 34.597,15	34.597,15
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	- 140.592,93	115.273,66
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	- 60.000,00	55.000,00
10	Spese per formazione del personale	- 0,00	0,00
11	Rimborsi per missioni	- 124,46	800,00
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	- 6.070,77	
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 ex-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	- 7.124,57	15.060,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	- 5.157,52	4.583,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	- 3.937,34	
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)	- 1.148,94	1.487,50
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	-	



COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Rendiconto 2020	Previsione 2021
	del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015		
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>		<b>258.753,68</b>	<b>231.801,31</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>		<b>1.194.207,65</b>	<b>1.249.532,51</b>
Margine di spesa ancora sostenibile		<b>219.235,64</b>	<b>163.910,78</b>

## 5. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

### 5.1. La dotazione organica del 2020

La dotazione organica in vigore è quella risultante dall'ultima rideterminazione, approvata con delibera n. 74 del 18/06/2020 contestualmente alla variante del Piano delle assunzioni 2020, e consta di un totale di 31 posti, di cui 8 vacanti. Il quadro della dotazione del personale alla data del **31 Ottobre 2021** è il seguente:

cat.	profilo	Dotazione totale	Posti COPERTI	Posti vacanti
D3	Coordinatore esperto tecnico <i>ad esaurimento</i>	1	1	0
D	Funzionario contabile amministrativo	2	1	1
D	Funzionario tecnico	1	1	0
D	Coordinatore pedagogico	3	2	1
D	Funzionario di vigilanza	1	1	0
C	Istruttore contabile amministrativo	9	8	1
C	Educatrice asilo nido	3	2	1
C	Istruttore tecnico	2	2	0
B3	Collaboratore servizi tecnici	2	2	0
B3	Collaboratore contabile amministrativo	5	2	3
B1	Operatore servizi generali e amministrativi	2	1	1
Totale lavoratori		31	23	8

### 5.2. Rideterminazione della dotazione organica

La dotazione è stata rideterminata sulla base delle priorità individuate per il breve-medio periodo, orientate al rafforzamento ed alla qualificazione delle figure amministrative prevedendo la sostituzione di tutte le figure con profilo contabile amministrativo cessate.

Negli ultimi cinque anni l'organico del Comune ha subito un consistente ridimensionamento, passando dai 36 dipendenti presenti alla fine del 2016 alle attuali 23 unità di lavoratori presenti: sei sono stati trasferiti all'Unione, contestualmente alla delega delle funzioni, ma undici sono cessati e solo quattro sono stati sostituiti. Il processo delle uscite continuerà sostenuto nel biennio 2022-2023, con altre sei uscite certe per pensionamento. Dei 35 dipendenti del 2016 risulteranno ancora in forza alla fine del 2023, solo in 13. Si apre quindi una necessaria stagione di nuove assunzioni che offre anche l'occasione per ripensare la struttura, sia in termini di articolazione organizzativa che per quanto riguarda i contenuti professionali ed il livello di preparazione da richiedere per tali nuove assunzioni.

Tenendo conto anche degli orientamenti che stanno emergendo nella discussione sulla riforma della pubblica amministrazione prevista dalla disciplina del Programma *New Generation UE*, è stimabile che dovrà crescere la richiesta di figure tecniche e a più alto livello di preparazione culturale (laureati).



Si ritiene, pertanto, di dover cominciare a definire tale ridisegno, pur nella consapevolezza che il nuovo modello dovrà affinarsi, in maniera flessibile, per interventi e correzioni successive.

Si tratta, per il momento, di introdurre alcune nuove figure a più alto contenuto culturale, atte anche alla sostituzione delle diverse figure apicali in procinto di uscire, la cui assunzione potrà essere programmata, compatibilmente con i margini assunzionali consentiti dalle vigenti disposizioni, anche prima di tali uscite. Sarà di aiuto, in questo percorso, la scelta fatta dall'Amministrazione di modificare l'organizzazione dei servizi educativi, nel senso di incrementare la collaborazione pubblico/privato valorizzando la funzione interna di direzione professionale e tecnico-pedagogica e di controllo e coordinamento dei soggetti convenzionati.

Sulla base di quanto sopra si prevede, con il presente documento, di incrementare la dotazione del profilo contabile amministrativo della categoria D di due ulteriori unità, di una unità la dotazione del profilo amministrativo della categoria C e di una unità nel profilo tecnico della categoria C. A fronte di questi nuovi posti si prevede la soppressione di tre posti vacanti in profili amministrativi, due di categoria B3 ed uno di categoria B, e di un posto di area socio-pedagogica di categoria C.

La modifica sarà ad invarianza del numero complessivo dei posti in dotazione e con un leggero incremento della spesa teorica riassorbito con le ulteriori cessazioni previste, di cui una posizione D3 ad esaurimento, che automaticamente viene riclassificata in D. Tale modifica rientra comunque nei limiti di spesa previsti dalla legge, come si verificherà nel paragrafo successivo.

La variazione proposta è illustrata nella tabella che segue:

cat.	profilo base	Dotazione G.C. n. 135/2019	variazione	dotazione OTTOBRE 2021	part time istituiti	posti coperti	posti vacanti
D3	Coordinatore esperto tecnico <i>ad esaurimento</i>	1		1	0	1	0
D	Funzionario contabile amministrativo	2	+2	4	0	1	3
D	Funzionario tecnico	1		1	0	1	0
D	Coordinatore pedagogico	3		3	0	2	1
D	Funzionario di vigilanza	1		1	0	1	0
C	Istruttore contabile amministrativo	9	+1	10	0	8	2
C	Educatore asilo nido	3	-1	2	0	2	0
C	Istruttore tecnico	2	+1	3	0	2	1
B3	Collaboratore servizi tecnici tecnico	2		2	0	2	0
B3	Collaboratore contabile amministrativo	5	-2	3	0	2	1
B1	Operatore servizi generali e amministrativi	2	-1	1	0	1	0
Totale lavoratori		31	0	31	0	23	8

### 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.

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

**COMUNE DI RUFINA**

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** come rideterminata nel precedente paragrafo 5.2. Si precisa che l'Ente non ha personale in part time dotazionale.

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	COSTO Dotazionale
D3	D3	Coordinatore tecnico esperto – <i>ad esaurimento</i>	1	28.195,65
D	D7	Funzionario contabile amministrativo	1	34.356,54
D	D6	Funzionario di vigilanza	1	32.731,54
D	D4	Funzionario tecnico	1	29.373,25
D	D4	Coordinatore pedagogico	1	29.373,25
D	D3	Coordinatore pedagogico	1	28.195,65
D	D1	Coordinatore pedagogico	1	24.602,89
D	D1	Funzionario contabile amministrativo	3	73.808,68
C	C6	Istruttore contabile amministrativo	1	26.054,73
C	C5	Istruttore contabile amministrativo	1	25.361,40
C	C3	Istruttore contabile amministrativo	1	23.743,57
C	C2	Istruttore contabile amministrativo	1	23.114,63
C	C1	Istruttore contabile amministrativo	6	135.534,06
C	C5	Educatore Asilo Nido	1	25.361,40
C	C4	Educatore Asilo Nido	1	24.476,22
C	C5	Istruttore tecnico	1	25.361,40
C	C1	Istruttore tecnico	2	45.178,02
B3	B8	Collaboratore contabile amministrativo	1	23.490,65
B3	B8	Collaboratore contabile amministrativo	1	23.490,65
B3	B3	Collaboratore contabile amministrativo	1	21.124,17
B3	B7	Collaboratore servizi tecnici	2	45.984,63
B	B7	Operatore servizi generali e amministrativi	1	22.992,31
<b>TOTALE COSTO Dotazione organica teorica</b>			<b>31</b>	<b>771.905,29</b>

<b>FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto</b>	85.000,00
<b>FONDO lavoro STRAORDINARIO</b>	3.399,45
<b>FONDO Indennità di Posizione e Risultato delle P.O.</b>	38.000,00
<b>FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI</b>	31.259,51
<b>ONERI SOCIALI (28,00%)</b>	255.630,17
<b>IRAP (8,50%)</b>	79.012,96
<b>TOTALE COSTO PERSONALE</b>	<b>1.264.207,38</b>
<b>QUOTA COSTI PERSONALE servizi associati presso Unione</b>	420.000,00
<b>ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi)</b>	7.000,00
<b>TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica</b>	<b>1.691.207,38</b>
<b>SOMME IN DETRAZIONE</b>	-280.000,00
<b>COSTO "teorico" DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite</b>	<b>1.411.207,38</b>
<b>LIMITE di SPESA (Spesa media 2011-2013)</b>	<b>1.413.444,29</b>

**COMUNE DI RUFINA**

Seguendo i criteri indicati dalle Linee Guida 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 ottobre 2021 considerando, nel costo dotazionale, il personale assunto a tempo pieno e successivamente trasformato 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	D3	Coordinatore tecnico esperto – <i>ad esaurim.</i>	1	1		1	28.195,65	28.195,65
D	D7	Funzionario contabile amministrativo	1	1		1	34.356,54	34.356,54
D	D6	Funzionario di vigilanza	1	1		1	32.731,54	32.731,54
D	D4	Funzionario tecnico	1	1		1	29.373,25	29.373,25
D	D4	Coordinatore pedagogico	1	1		1	29.373,25	29.373,25
D	D3	Coordinatore pedagogico	1	1	50,00%	0,5	28.195,65	14.097,82
D	D1	Funzionario contabile amministrativo	3	0		0	0,00	0,00
D	D1	Coordinatore pedagogico	1	0		0	0,00	0,00
C	C6	Istruttore contabile amministrativo	1	1		1	26.054,73	26.054,73
C	C5	Istruttore contabile amministrativo	1	1		1	25.361,40	25.361,40
C	C3	Istruttore contabile amministrativo	1	1		1	23.743,57	23.743,57
C	C2	Istruttore contabile amministrativo	1	1		1	23.114,63	23.114,63
C	C1	Istruttore contabile amministrativo	6	4		4	90.356,04	90.356,04
C	C5	Educatore Asilo Nido	1	1	62,86%	0,6286	25.361,40	15.942,18
C	C4	Educatore Asilo Nido	1	1	61,11%	0,6111	24.476,22	14.957,42
C	C5	Istruttore tecnico	1	1		1	25.361,40	25.361,40
C	C1	Istruttore tecnico	2	1		1	22.589,01	22.589,01
B3	B8	Collaboratore contabile amministrativo	1	1		1	23.490,65	23.490,65
B3	B8	Collaboratore contabile amministrativo	1	1	83,33%	0,8333	23.490,65	19.575,54
B3	B3	Collaboratore contabile amministrativo	1	0		0	0,00	0,00
B3	B7	Collaboratore servizi tecnici	2	2		2	45.984,63	45.984,63
B	B7	Operatore servizi generali e amministrativi	1	1		1	22.992,31	22.992,31
		<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>23</b>		<b>21,406</b>	<b>584.602,53</b>	<b>547.650,78</b>

<b>FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto</b>	85.000,00	85.000,00
<b>FONDO lavoro STRAORDINARIO</b>	3.399,45	3.399,45
<b>FONDO Indennità Posizione e Risultato P.O.</b>	38.000,00	38.000,00
<b>FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI</b>	31.259,51	31.259,51
<b>ONERI SOCIALI (28,00%)</b>	204.121,91	193.960,18
<b>IRAP (8,50%)</b>	63.092,23	59.951,33
<b>TOTALE COSTO PERSONALE</b>	<b>1.009.475,62</b>	<b>959.221,25</b>
<b>QUOTA COSTI PERSONALE servizi associati presso Unione</b>	420.000,00	420.000,00
<b>ALTRI COSTI DI PERSONALE</b>	7.000,00	7.000,00
<b>TOTALE COSTI rotazionali ed effettivi del PERSONALE PRESENTE</b>	<b>1.436.475,62</b>	<b>1.386.221,25</b>
<b>SOMME in DETRAZIONE</b>	<b>-280.000,00</b>	<b>-280.000,00</b>
<b>TOTALE COSTO ai fini della VERIFICA dei LIMITI di LEGGE</b>	<b>1.156.475,62</b>	<b>1.106.221,25</b>
<b>LIMITE di SPESA (Spesa media 2011-2013)</b>	<b>1.413.444,29</b>	<b>1.413.444,29</b>

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



## COMUNE DI RUFINA

Il costo effettivo del personale in servizio (considerando i part time concessi per il tempo di effettivo lavoro) ammonta ad euro 1.106.221,25 e produce un margine di ulteriore flessibilità di euro 50.254,37.

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 al personale in servizio al 31/10/2021, andrà aggiunta la capacità assunzionale, come più avanti determinata, e, quindi, detratti i risparmi per le cessazioni programmate.

### **5.4. La re-internalizzazione dei servizi sociali**

Tutti i comuni dell'unione hanno deliberato, nel dicembre del 2020, di recedere dalla gestione associata dei servizi sociali presso l'unione medesima per delegare le relative funzioni alla neonata Società della Salute Fiorentina Sud Est. I servizi saranno effettivamente trasferiti alla SDS nel corso della seconda metà del 2022, fino al trasferimento effettivo l'Unione continuerà ad assicurare la continuità dei servizi.

Il personale dipendente dell'Unione ed attualmente assegnato ai servizi sociali sarà trasferito e/o ritrasferito ai comuni secondo accordi, attualmente in corso di definizione. Tale personale sarà provvisoriamente mantenuto in assegnazione all'Unione e, successivamente, messo a disposizione della SDS.

La re-internalizzazione dei servizi e del personale del settore sociale comporterà una variazione della dotazione organica che sarà adottata contestualmente all'approvazione degli accordi, con relativa convenzione, così come previsto dalla L.R. n. 68/2011 e dallo Statuto dell'Unione dei comuni.

## **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 le spese di personale non superiori al valore medio del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006);
- 2) hanno rispettato il limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alla somma destinate nel 2009 per le medesime finalità (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010);
- 3) hanno effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33 del D.lgs. 165/2001);
- 4) hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- 5) hanno adottato il Piano della Performance (art.10 del D.lgs. 150/2009);
- 6) hanno rispettato i termini di approvazione del bilancio e del rendiconto, nonché i termini di trasmissione delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016).

Con riferimento al parametro 1) 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 Rendiconto 2020 ad euro 1.194.207,65, e nel previsionale 2021 ad euro 1.249.532,51, a fronte di un limite, riferito alla media 2011-2013, di euro 1.413.444,29, e presenta pertanto un **margine, rispettivamente, di 219.235,64 euro e di euro 163.910,78.**

Con riferimento al parametro 2) si attesta che nel corso del 2021, e fino ad oggi, non sono state effettuate assunzioni riconducibili alle diverse tipologie del lavoro flessibile.



Con riferimento al parametro 3) l'Ente ha proceduto annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze. Al precedente paragrafo 3. è stata effettuata la ricognizione, sempre con esito negativo, alla data del 31 dicembre 2020.

Con riferimento al parametro 4) il Piano triennale delle Azioni positive 2021-2023 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 138 del 30 settembre 2021.

Con riferimento al parametro 5) la Giunta ha già assegnato degli obiettivi ai Responsabili di Area per l'anno 2021, con l'approvazione dei progetti obiettivo P.R.O. 2021 (deliberazione della Giunta n. 84 del 17/06/2021). Il Piano della performance per il 2021 è in corso di approvazione.

Con riferimento al parametro 6), si attesta che sia l'approvazione del Bilancio 2021-2023 che quella del Rendiconto 2020 sono avvenute entro la data di scadenza (prorogata) fissata dalla legge.

## 6.2. *Categorie protette*

Alla data del 31/12/2020 erano in servizio presso l'Ente un totale di 24 lavoratori di cui 20 computabili ai fini del calcolo delle quote di assunzioni obbligatorie, ai sensi della legge n. 68/1999. Per la nostra categoria di azienda (fascia fra 15 e 35 lavoratori) sorge l'obbligo di avere in servizio un soggetto disabile (art. 1 legge 68/99) mentre non scatta la quota da riservare alle altre categorie protette (art. 18 legge 68/99).

Al 1° gennaio 2021 erano in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente un soggetto disabile ed un appartenente alle categorie protette, tutti assunti sulla base della legislazione riservataria vigente nel tempo. Tale consistenza rispetta, pertanto, gli obblighi di legge per l'anno 2021. Alla data del 31 ottobre 2021 la situazione risulta immutata e non si prevedono variazioni, almeno per il primo semestre del 2022.

## 6.3. *Budget assunzionale*

### 6.3.1. **Il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020**

Il D.L. n. 34/2019 stabilisce, all'articolo 33, comma 2, che *"... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato ... sino ad una spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."* I valori e le modalità per calcolare gli spazi assunzionali devono essere fissati da un decreto ministeriale.

Il D.M. 17 marzo 2020 (pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27 aprile 2020) ha dato attuazione alla disposizione legislativa stabilendo, in particolare:

- La **definizione di spesa del personale**, che differisce da quella considerata ai sensi del comma 557, in quanto si devono computare gli *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto di personale dipendenti a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinate e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;
- L'individuazione delle **fasce demografiche**: il nostro ente rientra nella fascia e), comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- L'individuazione del **valore soglia ordinario** (prossimo alla media per classe demografica), che per la classe e) è stabilito nel **26,9%**;
- L'individuazione del **valore soglia massimo**, che per la classe e) è stabilito nel **30,9%**;
- Un **percorso di avvicinamento al valore soglia ordinario** per i comuni che si trovano a di sotto di esso e che prevede:



## COMUNE DI RUFINA

- Una percentuale di **incremento annuo rispetto alla spesa del 2018**, fino a raggiungere il valore soglia ordinario (nel periodo 2020-2024 per la nostra classe demografica la percentuale è, rispettivamente, del 17%, 21%, 24%, 25% e 26%);
  - La possibilità di utilizzare le **facoltà assunzionali residue del quinquennio 2015-2019 in deroga** alle percentuali annue di incremento, fermo restando il limite del valore soglia ordinario.
- L'obbligo, per i comuni che hanno un rapporto fra spesa di personale e entrate correnti compreso **fra il valore soglia medio e quello massimo**, di **non incrementare il valore del predetto rapporto** rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
  - L'obbligo, per i comuni che hanno un rapporto fra spesa di personale e entrate correnti **superiore al valore soglia**, di **adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al raggiungimento del predetto valore soglia**, anche applicando un turn over inferiore al 100%; il mancato raggiungimento di tale obiettivo comporterà, **a decorrere dal 2025**, l'applicazione del **turn over del 30%** fino al raggiungimento del valore soglia massimo.

Il Ministero della P.A., d'intesa con quelli dell'Interno e dell'Economia, ha emanato una circolare esplicativa l'8 giugno 2020, n. 17102.

La circolare, oltre a fornire orientamenti per la gestione della fase transitoria del 2020, indica come calcolare la spesa di personale elencando i relativi codici BDAP (U1.01.00.00.000, U.1.03.02.12.001, U.1.03.02.12.002, U.1.03.02.12.003, U.1.03.02.12.999). Tale interpretazione restrittiva e tassativa solleva fondati dubbi riguardo alla spesa di personale sostenuta dall'Ente, in maniera traslata, nell'ambito delle gestioni associate dei servizi (attraverso unioni di comuni o mediante convenzioni) che, secondo la circolare, andrebbe non considerata nel procedimento di calcolo degli spazi assunzionali.

Nel PTFP del 2020-2022 l'argomento è stato approfondito e si è concluso nel senso di **inserire fra le spese di personale**, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, **anche la quota dovuta e/o trasferita all'Unione** per le spese di personale relative alle gestioni associate, **al netto del rimborso per il personale assegnato** temporaneamente all'Unione, in quanto relativo a spese già ricomprese, per la parte di spettanza, nella quota dovuta.

Sul tema è anche intervenuta la sezione Lombardia della Corte dei Conti (parere n. 125 del 23/09/2020) affermando che, in caso di gestioni associate e/o convenzionate dovrà essere considerata "spesa di personale", anche da parte degli "altri comuni" non capofila, *"tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale"*. La Sezione ha affermato, inoltre, che spetta al singolo "ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità sulla base del principio contabile n. 18 del d.lgs. 118/2011, secondo il quale i fatti di "rilevanza contabile" devono essere rappresentati in conformità con la loro *"sostanza effettiva"* e *"non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale"*.

Si conferma, pertanto, l'orientamento già seguito nel 2020 e nel 2021, di inserire fra le spese di personale, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, anche la quota trasferita all'Unione, e quella eventualmente dalla stessa rimborsata, per le spese del personale impegnato nelle gestioni associate.

### **6.3.2. Determinazione della capacità assunzionale secondo le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020.**

Nel PTFP 2021, approvato con la delibera consiliare n. 15/2021, la capacità assunzionale è stata determinata sulla base dei risultati del Rendiconto 2019. Non si è proceduto al formale adeguamento del Piano alle risultanze del Rendiconto 2020, avendo comunque accertato d'ufficio che l'effettiva disponibilità di capacità assunzionali risultante dal nuovo calcolo era ampiamente sufficiente a coprire il costo dell'unica assunzione effettuata nel 2021.

**COMUNE DI RUFINA**

Per l'anno 2022 si procede alla determinazione delle capacità assunzionali con riferimento ai dati degli ultimi tre rendiconti approvati (2018, 2019 e 2020). Fra la spesa di personale si riportano anche le quote di capacità assunzionali trasferite all'Unione negli anni precedenti, ai sensi dell'art. 32 del TUEL. I dati previsionali del 2022 sono quelli risultanti dal Bilancio 2021-2023 approvato, per la corrispondente annualità, corretti con le prime stime del previsionale 2022.

Le operazioni sono illustrate nelle tabelle che seguono:

ENTRATE	2018	2019	2020	MEDIA/2021
Titolo 1	4.982.448,22	4.837.735,98	4.884.813,83	
Titolo 2	571.668,22	444.622,60	904.126,55	
Titolo 3	762.504,22	924.619,55	1.070.561,68	
<b>TOTALE Entrate CORRENTI</b>	<b>6.316.620,66</b>	<b>6.206.978,13</b>	<b>6.859.502,06</b>	<b>6.461.033,62</b>
FCDE Previsione assestata 2018				-372.566,15
MEDIA corretta				<b>6.088.467,47</b>
	VALORE SOGLIA MEDIO (Ordinario)		<b>26,9%</b>	<b>1.637.797,75</b>
	VALORE SOGLIA MASSIMO		<b>30,9%</b>	1.881.336,45

SPESE DI PERSONALE	RENDICONTO 2020	PREVISIONE 2022
Macroaggregato 1 (+)	945.935,35	981.208,00
Macroaggregato 3 – co.co.co.; LSU; lavoro inter.; ecc. (+)	0,00	0,00
Quota personale gestioni associate Unione (+)	422.841,48	403.898,73
Rimborso personale assegnato all'Unione (-)	-108.578,89	-115.836,17
<b>SPESA DI PERSONALE</b>	<b>1.260.197,94</b>	<b>1.269.270,56</b>
CAPACITA' ASSUNZIONALE trasferita all'Unione nel 2020	<b>65.000,00</b>	<b>65.000,00</b>
<b>SPESA DI PERSONALE DA CONSIDERARE</b>	<b>1.325.197,94</b>	<b>1.334.270,56</b>
SPESA di PERSONALE 2018 con incremento del 21,0%	<b>1.706.716,34</b>	
VALORE SOGLIA MEDIO per SPESA di PERSONALE	<i>1.637.797,75</i>	
VALORE SOGLIA da applicare anno 2021		<b>1.637.797,75</b>
MARGINE su Rendiconto/Previsione	<b>312.599,81</b>	<b>303.527,19</b>

Si concludono le operazioni di ricalcolo individuando la **spesa massima ammissibile** per l'anno 2022 in euro **1.637.797,75** (cifra corrispondente al valore soglia del 26,9% inferiore alla spesa 2018 incrementata del 24%). Essendo la previsione iniziale di spesa per il personale dell'anno 2022 (dato ad oggi disponibile: previsione riportata nel Bilancio 2021-2023, annualità 2022, aggiornata con le stime dell'ufficio tenuto conto delle assunzioni e cessazioni del 2021) pari ad euro 1.269.270,56 ed avendo trasferito nel 2020 capacità assunzionali all'Unione di Comuni per euro 65.000,00, si individua un margine di ulteriore spesa ("**capacità assunzionale 2022**") di euro **303.527,19**.

Il calcolo delle capacità assunzionali sarà verificato ed aggiornato in sede di variazione del Piano da predisporre dopo l'approvazione del Bilancio 2022-24 sulla base delle effettive previsioni ivi contenute. Nella variazione saranno anche formulate le previsioni per l'intero arco di validità temporale del Bilancio.



## **7. IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024.**

### **7.1. Determinazione degli spazi assunzionali effettivamente disponibili**

Per determinare l'ammontare delle risorse effettivamente disponibili per nuove assunzioni si procede con le seguenti operazioni.

Un primo luogo si verifica se sono previste cessazioni nel 2022 al fine di sterilizzarne il costo decurtandolo dalla previsione di bilancio. Nel corso del 2022 si prevedono le seguenti cessazioni, i cui costi sono stati computati per intero nelle previsioni di bilancio 2021/2023:

	<b>profilo</b>	<b>Mese cessazione</b>	<b>Motivo cessazione</b>	<b>Minore costo 2022</b>	<b>Minore costo 2023</b>
1	Istruttore amministrativo	Marzo	Dimissioni	25.634,76	30.761,71
2	Funzionario vigilanza	Giugno	Limite età	19.544,13	33.504,22
3	Coordinatore pedagogico	Novembre	Limite età	5.584,04	33.504,22
4	Funzionario amministrativo	Dicembre	Limite ordinamentale	2.792,02	33.504,22
<b>TOTALE</b>				<b>53.554,94</b>	<b>131.274,36</b>

Si sottraggono, quindi, dalle previsioni di spesa i risparmi per le cessazioni e si sommano le quote cedute all'Unione negli anni precedenti.

Si procedere, infine, ad individuare le risorse da accantonare per sostenere i costi di possibili e/o necessarie spese attualmente non previste come il costo del Segretario comunale, che non è finanziato sul Bilancio 2021-2023, e i costi dei rinnovi contrattuali.

Terminate tali operazioni si otterrà l'ammontare complessivo del margine finanziario destinabile, effettivamente e prudenzialmente, a nuove assunzioni nel 2022.

<b>DETERMINAZIONE SPAZI ASSUNZIONALI EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI</b>		
	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>SPESA DI PERSONALE DA CONSIDERARE</b>	<b>1.269.270,56</b>	<b>1.269.270,56</b>
Cessazioni previste nel corso del 2022	-53.554,94	-131.274,36
Quota di capacità assunzionale ceduta all'Unione nel 2020	65.000,00	65.000,00
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>1.280.715,62</b>	<b>1.202.996,20</b>
Accantonamento spesa Segretario (+)	75.000,00	75.000,00
Accantonamento incrementi contrattuali (5,00%) calcolato sulla spesa del 2018 (+)	70.525,50	70.525,50
<b>TOTALE COSTI DA FINANZIARE prima delle assunzioni</b>	<b>1.426.241,12</b>	<b>1.348.521,70</b>
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>1.637.797,75</b>	<b>1.637.797,75</b>
DISPONIBILITA' già inserita nell'annualità 2022 (-)		- 211.556,63
<b>DISPONIBILITA' PER NUOVE ASSUNZIONI</b>	<b>211.556,63</b>	<b>77.719,42</b>

Il margine di disponibilità per nuove assunzioni, dopo gli accantonamenti riportati nella precedente tabella ammonta a **211.556,63 euro nel 2022** implementabile di **ulteriori 77.719,42 nel 2023**.

### **7.2. Destinazione del budget e utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato**

Per il **2022** si prevede di effettuare le seguenti nuove assunzioni a tempo indeterminato:

**COMUNE DI RUFINA**

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	30.761,71
D	2	Funzionario contabile amministrativo	Tempo pieno	62.825,94
D	1	Funzionario vigilanza	Tempo pieno	31.412,97
<b>TOTALE</b>				<b>125.000,62</b>

Per il **2023** si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	30.761,71
D	1	Funzionario contabile amministrativo	Tempo pieno	31.412,97
D	1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	31.412,97
D	1	Coordinatore pedagogico	Tempo pieno	31.412,97
<b>TOTALE</b>				<b>125.000,62</b>

Per il **2024 NON si prevedono** nuove assunzioni a tempo indeterminato.

<b>TOTALE UTILIZZO PREVISTO BUDGET NEL TRIENNIO</b>	<b>250.001,25</b>
---	-------------------

A conclusione del triennio 2022-2024 rimarrebbe disponibile una capacità assunzionale di euro **39.274,80**.

Si evidenzia che nel corso del triennio sarà, probabilmente, necessario procedere alla copertura di un posto di Assistente sociale che dovrebbe essere inserito in dotazione organica per effetto della re-internalizzazione del servizio di assistenza sociale. I costi per tale assunzione dovrebbero essere coperti dal contributo statale previsto dall'art. 1, commi 797 e seguenti, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e, conseguentemente, dovrebbero essere esclusi dal computo ai fini del tetto delle capacità assunzionali. In ogni caso il margine di cui sopra consentirebbe l'assunzione anche all'interno del tetto medesimo.

### ***7.3. 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 2022 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.



#### **7.4. Neutralità finanziaria del PTFP – Piano delle assunzioni 2022-2024**

A questo punto si procede ad accertare se sommando il costo del Piano delle assunzioni al costo dotazionale del personale in servizio al 31 ottobre 2021, 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”.

<b>COSTO dotazionale del personale in servizio al 30 settembre 2021</b>	<b>1.156.475,62</b>
COSTO delle assunzioni previste dal PTFP nel triennio 2022-2024	+ 250.001,25
COSTO cessazioni previste 2022-2024	- 131.274,36
<b>COSTO dotazionale previsto alla fine del 2024</b>	<b>1.275.202,51</b>
LIMITE DI LEGGE	1.413.444,29

Verificato che la spesa programmata rientra nei limiti di legge si evidenzia che resta un margine di euro 138.242,78.

#### **7.5. Individuazione procedure di assunzione**

Nel corso del 2021 sono state approvate nuove disposizioni legislative, solo in parte collegate all'emergenza Covid-19, riguardo alle procedure ed alle modalità di selezione del personale per l'accesso alle pubbliche amministrazioni.

Con il D.L. n. 44 del 1° aprile 2021, convertito nella legge n. 76 del 28/05/2021, sono stabilite le nuove, valide a regime, caratteristiche delle prove concorsuali e le modalità semplificate, anch'esse valide a regime, per il loro svolgimento.

Con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113, sono state introdotte importanti novità in materia di disciplina del lavoro pubblico, con conseguente adeguamento del TULP del 2001, fra cui la separazione della disciplina dell'accesso da quella della progressione di carriera. In conseguenza di ciò, fermo restando il principio del 50% per l'accesso dall'esterno sui posti disponibili, viene ripristinato l'istituto delle “progressioni verticali” (soppresso dalla legge Brunetta/1 del 2009) fra qualifiche/aree/categorie diverse ed effettuabili non più attraverso procedure selettive (para- concorsuali), ma attraverso la valutazione dell'attività svolta dal dipendente mediante procedure comparative, più simili a quelle già usate per le progressioni orizzontali. Questa nuova possibilità viene ad affiancarsi e, in parte, a sovrapporsi alla disposizione che già consentiva, seppure in via temporanea (dal 2018 al 2022), mediante procedure selettive e per una percentuale inferiore dei posti disponibili (20% elevato al 30% dal 2020), l'attivazione di procedure di progressione interna fra le aree.

Le suddette novità dovrebbero trovare completamento, ed eventuale specificazione, all'interno della prossima tornata contrattuale nazionale, in corso di definizione in queste settimane.

In considerazione di quanto sopra si ritiene di non determinare, in questa fase, le modalità di copertura dei posti nel dettaglio rinviando tali determinazioni ad un momento successivo, nell'ambito delle variazioni che saranno eventualmente apportate al presente Piano o con altri atti della giunta, anche a seguito di un approfondimento sulle tematiche relative ai percorsi di progressione di carriera che l'Amministrazione intende utilizzare in relazione a profili e posizioni per cui l'esperienza maturata costituisce un valore aggiunto apprezzabile per la necessaria operatività dell'ente.

#### **7.6. 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 2022 e nell'anno 2023 si ritiene di prevedere la possibilità di attivare e/o di prorogare 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.



## **CONCLUSIONI**

Il presente Piano triennale del fabbisogno di personale sarà adottato dalla Giunta, con propria deliberazione, ed allegato al D.U.P. 2022-2024.

Il Piano sarà, inoltre, 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 normativa 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, 1 dicembre 2021**

**Il Responsabile dell'Area Affari Generali e Servizi Finanziari**

*(Tiziano Lepri)*