



Comune di
CAPRESE MICHELANGELO

Provincia di Arezzo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 27 DEL 12/03/2020

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020 – 2021 – 2022.

Oggi, 12/03/2020 alle ore 18,00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale

Presiede la seduta il Sig. CLAUDIO BARONI nella sua qualità di Sindaco.

FATTO L'APPELLO NOMINALE RISULTANO PRESENTI ED ASSENTI I
SIGNORI:

	PRESENTE	ASSENTE
--	----------	---------

Baroni Claudio	Sindaco	X	
Acquisti Paolo	Assessore	X	
Finocchi Ilaria	Assessore		X

Presenti n. 2 Assenti n. 1

Assiste il Sig.: Dr.ssa Bartolucci M. Gabriella Segretario Comunale incaricato di redigere il presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Letto, confermato e sottoscritto
IL SINDACO
F.to Claudio Baroni

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

Per copia conforme all'originale e per uso amministrativo.

Caprese Michelangelo, li 06/05/2020

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- COPIA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATA AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO IN DATA ODIERNA E VI RIMARRA' PER 15 GIORNI CONSECUTIVI AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART.124, COMMA 1, DEL D.LGS. 18/08/2000, N. 267.

Caprese Michelangelo, li 06/05/2020

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- è stata comunicata con lettera prot. n. 1133 del 06/05/2020 ai Sig.ri capigruppo consiliari;

- è divenuta esecutiva:

X per decorrenza di dieci giorni dalla sua pubblicazione e ciò ai sensi del 3° comma dell'art.134 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, 4° comma, decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267).

- Caprese Michelangelo, li 16/05/2020

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Maria Gabriella Bartolucci

LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2020-2022.
PIANO OCCUPAZIONALE 2020

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore

delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;

- ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità.

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Vista la propria precedente deliberazione n. 17 del 12/02/2019 recante "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021"

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 614.804,13 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2019 è stata di € 499.400,24 (da bilancio di previsione) e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2019-2021 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, secondo il seguente programma di assunzioni:

Anno 2020					
POS. Giur.	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
D	1	Direttore di Farmacia	Concorso pubblico	Copertura dipendente collocato a riposo nel maggio 2019	
C	1	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico accesso graduatorie esistenti	Copertura dipendente collocato a riposo nel maggio 2020	
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico accesso graduatorie esistenti	Copertura dipendente collocato a riposo nel marzo 2018	
Anno 2021					
Pos. Giur.	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
D	1	Istruttore Direttivo amministrativo contabile	Procedura di stabilizzazione o Concorso pubblico	Risorsa da destinare all'Area Amministrativa, ufficio contabilità e ufficio risorse umane per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2021	
Anno 2022					
POS. Giur.	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
B3	1	Operaio specializzato	Procedura di stabilizzazione o Concorso pubblico	Risorsa da destinare all'Area Servizi al Territorio per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2022	

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento, come risulta dal prospetto Allegato B;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Caprese Michelangelo, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019/2021, prevedendo la copertura dei posti di organico;

2) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018;

3) di dare atto che il programma assunzionale è compatibile con l'ammontare equivalente delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico;

4) di autorizzare per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

5) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2019-2021) IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE DI CARATTERE NORMATIVO - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2020-2022)

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2019-2021) IN RELAZIONE A MUTATE ESIGENZE DI CARATTERE NORMATIVO - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (2020-2022)

norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

6) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per la copertura del posto attualmente vacante

Si esprime parere favorevole ex art. 49 D.Lgs. 267/2000

PER IL RAGIONIERE

IL SEGRETARIO C.le

Dott. M. Gabriella Bartolucci

PREMESSO CHE con la Deliberazione GM n. 17 del 12.02.2019 avente ad oggetto "Programma Triennale Fabbisogno del Personale – triennio 2019/2021", si è provveduto:

1. alla ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale
2. alla ricognizione delle eccedenze di personale
3. alla programmazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021
4. alla programmazione del lavoro flessibile.

CONSIDERATO CHE in data successiva all'approvazione dell'ultima deliberazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale, sono intervenute le seguenti disposizioni legislative che hanno modificato il contesto normativo di riferimento:

- Decreto Legge 4/2019, successivamente convertito con modificazioni in Legge 26 del 28/03/2019 che, in materia di accesso al trattamento di pensione anticipata: ha introdotto in via sperimentale per il triennio 2019-2021 il trattamento di pensione anticipata "quota cento"; ha sostituito il comma 10 dell'art. 24 del DL 201/2011 fissando requisiti inferiori di accesso alla pensione anticipata e sospendendo l'adeguamento alla speranza di vita per tali pensioni dal 01/01/2019 al 31/12/2026; per i lavoratori precoci, ha abrogato gli incrementi della speranza di vita all'età pensionabile; e, in materia di facoltà assunzionali, ha introdotto novità sui criteri di calcolo;
- Decreto Legge 34/2019, che all'art 33 dispone che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa l'adozione dei piani triennali del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore ad un "valore soglia" (la cui quantificazione verrà demandata ad un successivo Decreto del Ministero della pubblica amministrazione) che verrà definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione. I Comuni che non rispetteranno il valore soglia, e quindi un rapporto più elevato fra la spesa di personale e le entrate correnti, dovranno avviare un percorso di graduale riduzione fino al conseguimento di tale parametro, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

RILEVATO che:

con nota prot. 254 del 28.01.2019, il Dr. Massimi Romolini, dipendente di questo ente con la qualifica di Direttore della farmacia comunale, inquadrato nella categoria D4 del vigente CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali, rassegnava le proprie dimissioni con decorrenza 01/05/2019 (primo giorno non lavorato) per il trattamento di quiescenza anticipato;

con Delibera GM n. 75 del 12.11.2019, l'organo esecutivo prendeva atto delle dimissioni rassegnate dal dipendente Moroni Sauro per pensione anticipata (in ottemperanza del DL 28.01.2019 n. 4 convertito in L 28 marzo 2019 n. 26), con decorrenza 1 giugno 2020.

RILEVATO pertanto che, in relazione al mutato quadro normativo che ha rilevato nuove esigenze organizzative e funzionali inerenti il fabbisogno del personale, si rende necessaria una modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021;

CONSIDERATO che occorre procedere:

1. alla ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale
2. alla modifica della programmazione del fabbisogno di personale

RICOGNIZIONE DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA IN MATERIA DI PERSONALE

VISTA la vigente normativa in materia di vincoli di finanza pubblica inerente il personale, di cui si riportano di seguito i soli riferimenti:

- articolo 1 commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater della Legge 296/2006 "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)";
- articoli 9 e 16 del decreto legge 113/2016;
- articolo 3 commi 5, 5-quater, 5-sexies, 5-septies del DL 90 del 24.06.2014 convertito con modifiche dalla L. 114/2014;
- art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311;
- articolo 1, commi 361, 362 e 823 della legge di stabilità 2019 (L.145/2018);
- articoli 14-bis e 14-ter del DL 4/2019 convertito in Legge 26/2019;
- decreto legge 34 del 30 aprile 2019;
- circolare n. 4 del 2008 ed il parere prot. n. 13731 del 19 marzo 2010 del Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- art. 7 comma 2-bis del Decreto Legge 14/2017 convertito con modificazioni dalla legge, 48/2017;
- art. 22 comma 2 del Decreto Legge 50/2017 convertito con modificazioni dalla legge, 96/2017;
- comma 479 della Legge 232/2016; art. 14, comma 7, del Decreto Legge 95/2012 convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012;
- art. 3 comma 101 della Legge 24.12.2007 n. 244;
- articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010;
- deliberazione n. 8/AUT/2011 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie - deliberazione n. 28/AUT/2015 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie

ACCERTATO che relativamente alla situazione finanziaria del Comune di Caprese Michelangelo:

- risulta al momento rispettato il vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come da prospetto allegato (allegato A) quale parte integrante e sostanziale, con riferimento al valore medio del triennio precedente (2013-2012-2011) ai sensi comma 557-quater L. 296/2006, inserito dall'art. 3 comma 5 L. 114/2014;
- il limite di spesa per il lavoro flessibile è contenuto nel limite della spesa per le medesime finalità sostenuta nel 2009 così come disposto dall'articolo 9 comma 28 DL 78/2010

come risulta dal prospetto allegato C alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

- il bilancio pluriennale 2019-2021 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione N. 14 del 22/03/2019 è stato predisposto nel rispetto dei vincoli di spesa e finanziari imposti dal patto di stabilità;
- con deliberazione G.C. n. 21 del 27/02/2020 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, (triennio 2020/2022);
- il ciclo di gestione della performance viene configurato attraverso gli strumenti di programmazione e rendicontazione in uso presso l'ente (in particolar modo: linee di mandato, DUP, Bilancio di previsione, PEG, Piano dettagliato degli Obiettivi ecc.), così come previsto dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE

CONSIDERATO che la programmazione del fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ - quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- ✓ - qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

CONSIDERATO CHE il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009).

VISTO il Piano degli obiettivi del comune di Caprese Michelangelo per il triennio 2019-2021 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 DEL 14/10/2019;

VISTE le risultanze delle analisi dei dati sul personale elaborati dal SOSE sia in termini di fabbisogni standard sia quale rapporto con il livello qualitativo dei servizi resi che non rilevano anomalie;

Dotazione organica

DATO ATTO che ai sensi del dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione pubblica, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti deve comunque avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

PRESO ATTO CHE la vigente dotazione organica intesa come spesa potenziale massima (con valori aggiornati al 2019) imposta dal vincolo di cui al comma 557 della Legge 296/2006, è pari a € 488.598,73, così come di seguito meglio specificato;

Categoria	Area	Profilo	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
C2	istituzionale	Istr. amm	1	0	1	22.565,03 €
B7	gest. territorio	esecutore	1	0	1	22.520,59 €
B8	finanziaria	collaboratore	1	0	1	23.018,93 €
B6	gest.territorio	esecutore	1	0	1	21.687,36 €
B4	gest.territorio	esecutore	1	0	1	20.955,27 €
C2	gest.territorio	Istr. Tecnico	1	0	1	22.565,03 €
C2	gest.territorio	Istr. Tecnico	1	0	1	22.565,03 €
D4	farmacia	Dirett.Farmacia	1	0	1	28.750,45 €
C1	demografici	Istrutt	1	0	1	22.039,41 €
D1	finanziaria	Istr.dirett	0	1	1	23.980,09 €
D1	farmacia	Istr.dirett	0	1	1	23.980,09 €
B3	gest.territorio	esecutore	0	1	1	20.652,45 €
Totale			9	3	12	275.279,73 €

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	275.279,73 €	104.000,68 €	379.280,41 €
Fondo risorse decentrate	53.063,80 €	20.047,50 €	73.111,30 €
Posizioni organizzative	7.500,00 €	2.833,50 €	10.333,50 €
Collaborazioni coordinate e continuative (museo-biblioteca)	1.600,00 €	365,12 €	1.965,12 €
Altre voci (strarordinario, straordinario elettorale)	9.426,79 €	3.561,44 €	12.988,23 €
Altre voci (dir. Di segreteria spettanti al segretario comun)	1.000,00 €		1.000,00 €
Altre voci (fondo ex art. 15, c.1 lett. k CCNL 1/04/1999:incentivi funzioni tecniche	7.200,00 €	2.720,16 €	9.920,16 €
			488.598,73 €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	22.598,34 €	8.537,65 €	31.135,99 €

Cessazioni

VISTO il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con C.C. n. 41 del 28.12.2010;

VISTO l'art. 2 comma 5 del D. L. 101/2013 convertito con Legge 125/2013 relativo all'interpretazione dell'art. 24 comma 4 del D.L. 201/2011 convertito con L. 201/2011, nel senso che, per i lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni il limite ordinamentale, per il collocamento a riposo d'ufficio, non è modificato dall'elevazione dai requisiti anagrafici previsti per la *pensione di vecchiaia* e costituisce il limite non superabile, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro, se il lavoratore ha conseguito a qualsiasi titolo i requisiti per il diritto a pensione;

VISTO il requisito di accesso alla pensione anticipata di cui all'art, 24 - comma 10 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 214/2011, così come sostituito dall'art. 15 del D.L. 4 del 28/01/2019 convertito dalla Legge n. 26 del 28/03/2019, tenuto conto che il requisito di accesso alla pensione anticipata, dal 1 gennaio 2019, è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 anni e 10 mesi per le donne, tale requisito non è soggetto agli adeguamenti della speranza di vita per il periodo dal 1/1/2019 fino al 31/12/2026, e tenuto conto altresì che il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla maturazione dei requisiti;

VISTO il DL 4/2019, successivamente convertito con modificazioni in Legge 26 del 28/03/2019 che, in materia di accesso al trattamento di pensione anticipata, ha introdotto in via sperimentale per il triennio 2019-2021 il trattamento di pensione anticipata "quota cento" ed ha sostituito il comma 10 dell'art. 24 del DL 201/2011 fissando requisiti inferiori di accesso alla pensione anticipata e sospendendo l'adeguamento alla speranza di vita per tali pensioni dal 01/01/2019 al 31/12/2026, e per i lavoratori precoci, ha abrogato gli incrementi della speranza di vita all'età pensionabile;

RILEVATO che, dalla ricognizione effettuata dall'Ufficio Gestione Risorse Umane sono stati individuati i dipendenti che negli anni 2019 - 2020 - 2021 – 2022 matureranno il diritto al collocamento a riposo;

RITENUTO pertanto di dare indirizzo al Responsabile dell'Area Risorse Umane dell'Ente di risolvere il rapporto di lavoro del personale dipendente riportato nell'elenco che segue, nel rispetto delle disposizioni vigenti e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi:

2019	DIRETTORE DI FARMACIA
2020	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – UFFICIO SEGRETERIA
2020	OPERAIO SPECIALIZZATO
2021	FINE INCARICO ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE UFFICIO RAGIONERIA
2022	FINE INCARICO ESECUTORE CAT. B3

DATO ATTO che la presente proposta è stata condivisa con i Dirigenti;

Assunzioni

VALUTATA la determinazione delle facoltà assunzionali, la cui elaborazione è riportata nel prospetto allegato D alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, così come disciplinate dalla vigente normativa di riferimento precedente richiamata al paragrafo 1 "Ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale" e secondo le indicazioni della sezione autonomie della Corte dei conti;

ACQUISITE le proposte dei Dirigenti inerenti il fabbisogno di personale necessario per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'ente, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RITENUTO pertanto di procedere alla modifica della pianificazione del fabbisogno di personale 2019 (integrando quanto già approvato con deliberazioni G.C. n. 18 del 12/02/2019) e di approvare il piano di fabbisogno del personale del triennio 2020-2022, come riportato nell'allegato E alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO CHE sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel presente provvedimento solo previa verifica degli adempimenti previsti nell'art. 9 del DL 113/2016 in materia di rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

RICHIAMATO infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. ",

ACQUISITA la certificazione da parte del collegio dei revisori attestante che la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione è stata redatta nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

DATO ATTO che, ai sensi art.49 D.Lgs.267/2000, il Responsabile dell'Area Risorse dell'Ente ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica al presente provvedimento e lo stesso ha espresso parere di regolarità contabile al presente provvedimento;

Per le motivazioni meglio espresse in premessa, che qui si intendono integralmente riportate, il Responsabile dell'Area Risorse Umane suggerisce le indicazioni di seguito riportate.

- 1) Integrare il piano triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 relativo all'anno 2019 e di approvare il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022, così come riportato nell'allegato "E" al presente atto, quale parte integrante e sostanziale dando atto che sono rispettati i vincoli di finanza pubblica come risultata dai prospetti "A", "B", "C" e "D" allegati al presente provvedimento quali parti integrali e sostanziali e che sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel presente provvedimento solo previa verifica degli adempimenti previsti nel sopra richiamato art. 9 del DL 113/2016 e previa verifica della compatibilità con quanto sarà disciplinato con il decreto attuativo previsto dal dall'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019..
- 2) Dare atto che la dotazione organica adeguata al piano triennale del fabbisogno di personale di cui al punto 1 del presente atto, prevede un valore di spesa potenziale pari a € 499.400,24 (trattamento tabellare + oneri riflessi + IRAP con valori aggiornati al 2019), così come di seguito meglio specificato e che la stessa consente il contenimento della spesa di personale nei limiti di cui all'articolo 1 comma 557 della Legge 296/2006.
- 3) Dare atto che il presente atto di pianificazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere aggiornato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare, previa verifica del rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica.
- 4) Dare atto che la presente deliberazione è coerente con il bilancio pluriennale 2019-2021 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione N. 14 del 22/03/2019.
- 5) Dare atto che gli stanziamenti di bilancio sono compatibili per il riconoscimento del trattamento accessorio del personale.
- 6) Dare atto che il piano dei fabbisogni proposto con il presente atto è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance ed approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 22/06/2017.

Verifica del contenimento della spesa di personale ex art. 1, c. 557-quater L. 296/2006.

ALLEGATO "A"

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO AREZZO	
--	--

Spesa personale anno 2019	
Spesa complessiva risultante dal Bilancio di previsione 2019 (voce 101, redditi da lavoro dipendente, da spese per macroaggregati)	466.715,19
Spesa per collaborazioni coordinate e continuative [parte voci 103 (€. 1.600,00) e 104 (€.365,12) spese per macroaggregati]	1.965,12
IRAP (parte voce 102, imposte e tasse a carico dell'ente)	31.230,99
Fondo per rinnovi contrattuali compresi oneri riflessi (parte voce 110 altre spese correnti)	8.110,81
A) Totale spese di personale anno 2018	508.022,11
ESCLUSIONI DEGLI ONERI RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296)	
Oneri per rinnovi contrattuali, compresi oneri riflessi	8.110,81
Irap rinnovi contrattuali	511,06
Incentivi per la progettazione	0,00
Incentivi per il recupero ICI	0,00
Diritti di rogito	0,00
Spese di personale per l'attività di censimento finanziate dall'ISTAT	0,00
B) Totale spese da escludere	8.621,87
Spesa 2019 al netto degli oneri deducibili [A) - B)]	499.400,24
Spesa media triennio 2011-2013 (dati a consuntivo)	614.804,13
Differenza	-115.403,89

ALLEGATO "B"

VERIFICA LIMITE DI SPESA PERSONALE ART. 1, c. 557, 557-bis, L. 27/12/2006, n. 296
--

Spese personale desunte dalla spesa per macroaggregati del bilancio di previsione 2017,

compresi oneri riflessi ed IRAP: €. **519.660,79**

Spese personale desunte dalla spesa per macroaggregati del bilancio di previsione 2018,
compresi oneri riflessi ed IRAP: €. **507.209,85**

Spese personale desunte dalla spesa per macroaggregati del bilancio di previsione 2019,
compresi oneri riflessi ed IRAP: €. **499.400,24**

“ALLEGATO “C”

SPESA PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME FLESSIBILI

Art. 9 comma 28 DL 78/2010

Anno 2009

dipendenti	Stipendi*	oneri	irap	totale
B. M.	27,27	8,44	2,37	38,08
B. E.	10.671,83		635,13	11.306,96
B. M.	21,07	6,52	1,83	29,42
C. M.	12.622,12		833,09	13.455,21
C. I.	13.297,25		856,21	14.153,46
F. L.	14.430,48		1.226,59	15.657,07
G. G.	634,34	194,1	54,95	883,39
L. L.	24.197,86	7.300,47	2.092,83	33.591,16
M. M.	7.996,98		339,88	8.336,86
M. D.	6.958,52		591,48	7.550,00
S. D.	12.697,54		640,35	13.337,89
T. M.	4.005,69	1.050,70	297,63	5.354,02
V. C.	10.250,99		871,33	11.122,32
totale	117811,94	8560,23	8443,67	134.815,84

LIMITE SPESA DI PERSONALE FLESSIBILE (al lordo degli oneri)	126.255,61
---	------------

* competenze fisse+competenze accessorie

Anno 2019

dipendenti	Stipendi*	oneri	irap	totale
L D.	2647,73		225,06	2872,79
M. F.	31931,34	9508,34	2758,18	44197,86
R. C.	29813,22	8975,34	2578,14	41366,70

M. F.	21427,66	6455,2	1853	29735,86
totale	85819,95	24938,88	7414,38	118173,21

LIMITE SPESA DI PERSONALE FLESSIBILE (al lordo degli oneri)	93.234,33
---	-----------

* competenze fisse+competenze accessorie

Applicando la deroga prevista dalla normativa e dalla giurisprudenza ai vincoli dell'art. 9 c. 28, D.L. 78/2010:

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	Art 9 co. 28 D.L. 78/2010 Corte dei Conti, SS.RR. Delibera 7/2011	le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese per il personale di cui ai commi 557 e 562 art. 1 legge 296/2006	Art 9 co. 28 D.L. 78/2010 Corte dei Conti, SS.RR. Delibera 7/2011	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili in bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'art. 21. Co. 3 della L. 5 maggio 2009 n. 42		Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili in bilancio degli enti locali a tal fine destinate

E togliendo dal calcolo relativo al tetto di spesa per le assunzioni a tempo determinato la spesa relativa al personale della farmacia, sia nell'anno 2009 che nell'anno 2019, giustificati dalla natura di "funzione fondamentale" di cui all'art. 21 co. 3 della L. 5 maggio 2009 n. 42, rileviamo dei limiti di spesa così determinati:

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE FLESSIBILE (al lordo degli oneri) – ANNO 2009: 121.240,10 €

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE FLESSIBILE (al lordo degli oneri) – ANNO 2019: 60.842,97 €

CALCOLO DEL COSTO DELLE CESSAZIONI PER LIMITE NUOVE ASSUNZIONI

Art. 3 comma 5 DL 90/2014 - Art. 1 comma 228 Legge 208/2015 - Art. 7 comma 2 bis dL 14/2017 - Art. 1 comma 479 Legge 232/2016 - Art. 14-bis DL 4/2019

Margini cessazioni 2014-2019

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2014 (Cessati 2013)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2014
2015 (Cessati 2014)	22.979,76 €	100%	22.979,76 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	27.164,88 €	75%	20.373,66 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	20.086,16 €	2017
2018 (Cessati 2017)	47.236,80 €	75%	35.427,60 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	66.723,51 €	100%	66.723,51 €	0,00 €	2019
		Tot.	145.504,53 €	20.086,16 €	
			Disponibilità	125.418,37 €	
			Riduzione per aumento P.O.		
			Margine residuo	125.418,37 €	

*Nota bene: l'aliquota varia automaticamente al variare dei dati inseriti nelle schede precedenti

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2020/2022

	Anno 2020
--	------------------

POS. Giur.	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
D	1	Direttore di Farmacia	Concorso pubblico	Copertura dipendente collocato a riposo nel maggio 2019	
C	1	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico o accesso graduatorie esistenti	Copertura dipendente collocato a riposo nel maggio 2020	
B3	1	Operaio specializzato	Concorso pubblico o accesso graduatorie esistenti	Copertura dipendente collocato a riposo nel marzo 2018	
Anno 2021					
Pos. Giur.	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
D	1	Istruttore Direttivo amministrativo contabile	Procedura di stabilizzazione o Concorso pubblico	Risorsa da destinare all'Area Amministrativa, ufficio contabilità e ufficio risorse umane per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2021	
Anno 2022					
POS. Giur.	N.	profilo	copertura	note	Utilizzo Facoltà assunzionali
B3	1	Operaio specializzato	Procedura di stabilizzazione o Concorso pubblico	Risorsa da destinare all'Area Servizi al Territorio per sostituire un dipendente che cesserà l'incarico a tempo determinato a febbraio 2022	

