

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E  
RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. 1<sup>^</sup> stralcio**

Indice

1	PREMESSA.....	2
2	QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E ASSUNZIONI .....	4
3	PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA .....	5
	3.1 Piano assunzionale 2022-2024 .....	5
	3.2 Dotazione organica – rimodulazione nel rispetto della spesa potenziale massima .....	7
4	DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI VIGENTI .....	11
	4.1 Verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell’articolo 1 della legge 296/2006.....	11
	4.2 Verifica dei vincoli imposti dall’articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020 .....	16
	4.2.1 Facoltà assunzionali residue .....	16
	4.2.2 Verifica dei valori soglia e dell’incremento massimo della spesa di personale.....	18
	4.2.3 Dimostrazione del rispetto del valore soglia della spesa di personale e dell’equilibrio pluriennale di bilancio .....	20
	4.3 Dimostrazione del rispetto del limite previsto dall’art. 9 c. 28 DL 78/2010.....	21

## 1 PREMESSA

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 20/01/2021 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP) del Comune di Empoli per il triennio 2021-2022-2023 in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e dalle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018. Il suddetto piano è stato altresì allegato alla deliberazione di approvazione della nota di aggiornamento al DUP, CC 20 del 15/02/2021.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 04/08/2021 si è provveduto all’approvazione del 1° stralcio e alla rimodulazione della dotazione organica.

Il PTFP, come recitano le linee di indirizzo sopracitate, “*si sviluppa...in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.*”

Si rende ora necessario procedere all’approvazione del PTFP 2022-2024 e del piano delle assunzioni per l’anno 2022 in relazione:

- Alle cessazioni per dimissioni e pensionamenti previste entro fine anno e nel corso del 2022;
- All’esigenza di incrementare l’attività di contrasto all’evasione fiscale tramite la previsione di due nuove figure di Istruttore Amministrativo Contrabile presso il Servizio Tributi dell’Ente;

---

La normativa di riferimento in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale è dettata dagli articoli 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017.

In particolare, il riformulato art 6 reca importanti innovazioni sul tema della dotazione organica e del suo rapporto con la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo che: “*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. .... 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.*”

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto in data 8 maggio 2018.

Secondo le linee guida:

“*L’articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall’articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.*”

*Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.*

*Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.*

*La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP."*

*Nell'attuale formulazione, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente (attualmente, art. 1 c. 557 della L 296/2006).*

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

*Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:*

*a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato.*

*b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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.*

*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge. (attualmente, art. 1 c. 557 della L 296/2006)*

*Sempre secondo le linee guida, il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, evidenziando, per ogni anno, le risorse relative alla spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, per il personale in comando, per il personale in part-time (da*

considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione), per le diverse tipologie di lavoro flessibile.

Il PTFP deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Con riferimento a quanto sopra, si rende quindi necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, oltreché procedere alla rideterminazione della dotazione organica nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente

## **2 QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E ASSUNZIONI**

La disciplina dei vincoli in materia di personale è stata dettata, nel tempo, da vari provvedimenti. Il quadro ad oggi vigente è definito dalle seguenti principali norme:

- Legge n. 296/2006, (Legge finanziaria 2007), art. 1 commi da 557 a 557 quater, che richiama gli enti locali al rispetto del principio di riduzione delle spese di personale, dovendo assicurare il contenimento dell'aggregato di spesa, così come definito al comma 557 bis, rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (ex art. 76 c. 4 del DL 112/2008);
- D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, art. 3, comma 5, come modificato dal citato DL 28/01/2019 n. 4, art 14 bis. Tale norma definisce i limiti alle assunzioni a tempo indeterminato degli enti locali in termini di spesa massima, determinata sulla base della spesa del personale cessato nell'anno precedente, alla quale si aggiungono i resti ancora disponibili della facoltà assunzionali del *quinquennio* precedente (modifica introdotta dal DL 4/2019, prima si faceva riferimento al triennio precedente). Inoltre, per effetto delle modifiche apportate dal DL 4/2019, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, è possibile *computare anche le cessazioni programmate nella stessa annualità, fermo restando che tali assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*. La norma è stata integrata dalla Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016), art 1 c. 228, come da ultimo modificato dal DL 50/2017, art. 22 c. 2, relativamente al triennio 2016-2017-2018;
- D.L n.78/2010 convertito nella Legge 122/2010, art. 9, comma 28, che stabilisce limiti alle assunzioni di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000. La spesa relativa alle fattispecie in oggetto deve essere contenuta entro il 50% della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009, ovvero entro il 100% per gli enti in regola con il rispetto delle limitazioni di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06;
- Legge n. 68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, la quale impone l'assunzione obbligatoria di soggetti appartenenti alle categorie ivi indicate in misura percentuale rispetto all'organico dell'ente;
- DL. 34/2019 art. 33 comma 2 secondo il quale “ ... *i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di 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 al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..... I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”.*

- DPCM 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni“, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Le norme del DPCM in oggetto trovano applicazione dal 20 aprile 2020. Sul DPCM in oggetto è stata emanata la circolare esplicativa del 13/05/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, pubblicata in GU serie generale n. 226 del 11/09/2020.

### **3 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, tenuto conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del citato decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i., dovrà essere contenuta nel limite di cui all' art. 1, comma 557- quater, della L. 296/2006, per il Comune di Empoli pari a € 9.248.545,42;

#### **3.1 Piano assunzionale 2022-2024**

A seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'Ente, rispetto alla programmazione approvata con atto di GC n. 15 del 20/01/2021, e successivamente modificata con delibera di Giunta Comunale n. 144 del 04/08/2021 si rende necessario approvare il piano assunzionale 2022-2024 prevedendo la copertura dei posti che si sono resi vacanti successivamente alla citata GC 144/2021, oltreché degli ulteriori posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti o cessazioni di personale, e dei posti di nuova istituzione, secondo il seguente dettaglio:

		PROGRAMMAZIONE IN CORSO	Servizio	Modalità di copertura del posto
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Personale	Attingimento Graduatorie /Concorso/Mobilità (Riserva per n. 3 posti - Stabilizzazione, L. 68/99, Interno)
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Protocollo	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Lavori Pubblici	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Segreteria generale	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Economato	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Scuola	
	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Scuola	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Scuola	
	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Scuola	
	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Demografici	
	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Ambiente	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Tributi	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Tributi	
*	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Tributi	
	1	C Istruttore amministrativo/contabile	Tributi	
	1	C Istruttore amministrativo/contabile	U.R.P.	
*	1	C Coordinatore Mensa	Servizi Scolastici	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	C Programmatore	Ced	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	C Educatore Asilo Nido	Servizio educativo all'infanzia	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
	1	C Educatore Asilo Nido	Servizio educativo all'infanzia	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	C Tecnico della Riabilitazione	Servizio educativo all'infanzia	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
	1	BG Collaboratore Tecnico Professionale	Segreteria generale	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
	1	BG Collaboratore Tecnico Professionale	Servizio Scuola	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
	1	BG Collaboratore Manutenzione Verde	Manutenzione	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	BG Collaboratore Tecnico Muratore	Manutenzione	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	B Centralinista	Segreteria generale	Mobilità/Selezione Centro Impiego (riserva L. 68/99)
*	1	D Istruttore Amministrativo Direttivo	Segreteria generale	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
	1	D Istruttore Amministrativo Direttivo	Economato	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	D Istruttore Amministrativo Direttivo	Archivio e Protocollo	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	D Istruttore Amministrativo Direttivo	Lavori Pubblici Progett. Infrastr.	atingimento graduatorie/mobilità/concorso
*	1	D Programmatore Esperto	Ced	Espletamento concorso
	1	D Programmatore Esperto	Ced	Attingimento Graduatoria
*	1	D Istruttore Tecnico Direttivo	Edilizia	110 c. 1
*	1	DRG Dirigente Amministrativo	Settore Servizi al Cittadino e Informatici	atingimento graduatorie/mobilità/concorso

\* posto scoperto al 01/12/2021

Tale programmazione potrà essere oggetto di ulteriori successive modifiche sulla base di sopraggiunte esigenze oggi non conosciute e di eventuali modifiche normative.

### 3.2 Dotazione organica – rimodulazione nel rispetto della spesa potenziale massima

Sulla base delle sopra richiamate linee guida, le amministrazioni possono *procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, entro la spesa potenziale massima costituita, per gli enti locali, dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013 di cui al citato art. 1, c. 557, della L 296/06.*

L'entrata in vigore, con decorrenza 20 aprile 2020, delle disposizioni del DPCM 17 marzo 2020 rende necessario “fotografare” la dotazione organica alla data del 19/04/2020, di cui alla deliberazione di G.C. n. 28 del 26/02/2020. Le variazioni rispetto a tale dotazione organica devono essere contenute nel limite massimo potenziale, pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 secondo l'art. 1 comma 557 della L. 296/96, tenuto conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del suddetto DPCM.

Le variazioni della dotazione organica, conseguenti al piano delle assunzioni in oggetto, derivano dalle seguenti esigenze:

- Modifiche già previste nella deliberazione di G.C. 15 del 20/01/2021 e successivamente nella deliberazione di G.C. 144 del 04/08/2021 e confermate con il presente atto
  - Incremento di una a unità di personale di categoria D con profilo di istruttore Amministrativo Direttivo e contestuale riduzione di una unità di personale di categoria C con profilo di Istruttore Tecnico Contabile da cedere all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa
  - Incremento di una unità di personale di categoria D con profilo di Istruttore Amministrativo Direttivo con contestuale riduzione di una unità di categoria C con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile;
  - Incremento di una unità di personale di categoria C con profilo di Educatore Asilo Nido con contestuale riduzione di una unità di categoria D sempre con profilo di Educatore Asilo Nido in seguito al pensionamento avvenuto nel corso del 2020;
  - sostituzione di un posto di operatore CED categoria B3 con una unità di categoria C con profilo di programmatore a seguito del pensionamento in data 31/12/2020
  - Sostituzione di una unità di educatore categoria D1 con una unità di categoria C, a seguito del pensionamento in data 31/12/2020
  - Incremento della dotazione di categoria D di n. 2 unità prevedendo la cessione di tali posti all'Unione Comuni Circondario Empolese Valdelsa in relazione alla necessità di garantire gli impegni assunti dall'Amministrazione verso l'Unione stessa. L'Unione assumerà tali dipendenti per le esigenze connesse alle funzioni trasferite (servizi Sociali) a valere sulla capacità assunzionale residua del Comune di Empoli. I posti ceduti all'Unione sono “congelati” ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D. Lgs 165/2001;
  - Incremento della consistenza della dotazione organica dei Servizi Demografici per assicurare una risposta adeguata alle esigenze della cittadinanza, e del Servizio SUAP a seguito dello spostamento di una unità di personale da tale servizio al Servizio Cultura;
  - Incremento della dotazione di 1 Istruttore Amministrativo Direttivo per il Servizio Suap;
  - Riduzione di un posto di categoria D per il Servizio Urbanistica, la cui copertura era prevista tramite selezione di cui all'art. 110 c. 1 del D.Lgs 267/2000
  - Incremento della dotazione di n. 3 Istruttori Amministrativi Direttivi per il servizio Patrimonio, Suap e Commercio e Mobilità in ragione della necessità di consentire la continuità di funzioni amministrative finora svolte tramite l'istituto dell'avvalimento dall'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, ed in particolar modo dalla Polizia Municipale, non di stretta

competenza della stessa

- Incremento di 2 unità di Istruttore Amministrativo Direttivo con contestuale riduzione di due unità di categoria C con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile a seguito di prossimi pensionamenti nel corso del 2021;
  - Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile con contestuale riduzione di una unità di Collaboratore Amministrativo a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 30/04/2021
  - Incremento di un posto di categoria D per il Servizio Edilizia, tramite selezioni di cui all'art. 110 c. 1 del DLGS 267/2000
  - Incremento di un posto di cat. C presso il Servizio Scolastico, in relazione alla necessità di prevedere una figura con il profilo di Coordinatore del Servizio Mensa;
  - Riduzione di un posto di Esecutore Servizi Tecnici cessato per pensionamento;
  - Riduzione di 2 figure di Operatore Socio Assistenziale cessate per pensionamento
  - Riduzione di una figura di Assistente Bibliotecario cessata per mobilità
  - Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile con contestuale riduzione di una unità di Esecutore Servizi Interni ed al pubblico a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 01/12/2021.
  - Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Direttivo cat D presso il Servizio Segreteria con contestuale riduzione di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile Cat C a seguito della cessazione avvenuta in data 30/06/2021.
- Modifiche previste con il presente atto:
- Incremento di due posti di Istruttore Amministrativo Contabile cat. C presso il Servizio Tributi in relazione all'esigenza di potenziare l'attività di contrasto all'evasione fiscale;

E' altresì necessario procedere alla modifica nella composizione della dotazione organica derivante da:

- Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C con contestuale riduzione di una unità di Esecutore Servizi Interni ed al pubblico Cat B a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 30/04/2022;
- Incremento di una unità di personale di categoria C con profilo di Educatore Asilo Nido con contestuale riduzione di una unità di categoria D sempre con profilo di Educatore Asilo Nido in seguito del prossimo pensionamento a far data dal 31/03/2022;
- Incremento di una unità di Istruttore Amministrativo Contabile cat. C con contestuale riduzione di una unità di Operatore addetto all'informazione Cat B a seguito del prossimo pensionamento a far data dal 31/07/2022;
- Incremento di due unità di Collaboratore Tecnico Professionale cat BG3 presso il Servizio Segreteria e il Servizio Scuola con contestuale riduzione di due unità di Esecutore Servizi Tecnici Cat B a seguito dei prossimi pensionamenti a far data dal 31/05/2022 e 31/08/2022.



Di seguito il dettaglio di quanto esposto:

DELIBERE	rispetto al 19/04	NUMERO	CATEGORIA	NOTE
DG 116-05/08/2020	C UNIONE	-1	C	Istr. Amm Contabile Unione
	D UNIONE	1	D	Istr. Dir. Amm Unione
	C COMUNE	-1	C	Istr. Amm Contabile
	D COMUNE	1	D	Istr. Dir. Amm
	D COMUNE	-1	D	Educatore D
	C COMUNE	1	C	Educatore C
	BG COMUNE	-1	BG	Operatore Ced
	C COMUNE	1	C	Programmatore
DG PTFP 2021-2023 (DG 15/2021)	D UNIONE	2	D	Assistenti sociali
	C COMUNE	1	C	Istrutt. Amm Cont. Demografici
	D COMUNE	3	D	Ex Funzioni PM
	D COMUNE	1	D	Istrutt. Amm Direttivo. Suap
	D COMUNE	-1	D	110 c. 1 Urbanistica
	C COMUNE	-1	C	Istr. Amm Contabile Contratti
	D COMUNE	1	D	Istr. Dir. Amm Contratti
	C COMUNE	-1	C	Istr. Amm Contabile Economato
	D COMUNE	1	D	Istr. Dir. Amm Economato
	BG COMUNE	-1	BG	Collab. Amministrativo Segreteria
C COMUNE	1	C	Istr. Amm. Contabile Segretaria	
DG PTFP 2021-2023 (DG 144/2021)	D COMUNE	1	D	110 c. 1 Edilizia
	C COMUNE	1	C	Coordinatore Mensa
	B COMUNE	-1	B	Esecutore Servizi Tecnici
	B COMUNE	-2	B	Operatore Socio Assistenziale
	D COMUNE	-1	D	Assistente Bibliotecario
	C COMUNE	-1	C	Istr. Amm Contabile Segreteria
	D COMUNE	1	D	Istr. Dir. Amm Segreteria
	B COMUNE	-1	B	Esecutore Amministrativo
C COMUNE	1	C	Istruttore Amministrativo Direttivo	
DG PTFP 2022-2024	C COMUNE	1	C	Istr. Amm Contabile Tributi
	C COMUNE	1	C	Istr. Amm Contabile Tributi
	B COMUNE	-1	B	Esecutore Servizi Interni ed al pubblico
	C COMUNE	1	C	Istruttore Amministrativo Contabile
	B COMUNE	-1	B	Operatore addetto all'informazione
	C COMUNE	1	C	Istruttore Amministrativo Contabile
	D COMUNE	-1	D	Educatore D
	C COMUNE	1	C	Educatore C
	B COMUNE	-1	B	Esecutore Servizi Tecnici
	BG COMUNE	1	BG	Collaboratore Tecnico Professionale
B COMUNE	-1	B	Esecutore Servizi Tecnici	
BG COMUNE	1	BG	Collaboratore Tecnico Professionale	
SALDO		4		

Rispetto alla dotazione vigente alla data del 19/04/2020, di cui alla GC n. 28 del 26/02/2020, la nuova dotazione organica viene così rideterminata:

Categoria	DOTAZIONE ORGANICA AL 19/04/2020					VARIAZIONE					DOTAZIONE ORGANICA AL 01/12/2021				
	TOTALE	Posti ceduti PM (congelati)	Posti ceduti SOCIALE (congelati)	Posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati)	Solo comune	TOTALE	Posti ceduti PM (congelati)	Posti ceduti SOCIALE (congelati)	Posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati)	Solo comune	TOTALE	Posti ceduti PM (congelati)	Posti ceduti SOCIALE (congelati)	Posti ceduti FUNZ. TRASV (congelati)	Solo comune
Dirigenti (*)	6	1			5						6	1			5
DG3	2				2						2				2
D (*)	48	4	2	3	39	7			3	4	55	4	2	6	43
C	129	32	2	2	93	7			-1	8	136	32	2	1	101
BG3	25				25						25				25
B	34		1		33	-8				-8	26		1		25
<b>Totale</b>	<b>244</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>197</b>	<b>6</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>250</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>201</b>

#### 4 DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI VIGENTI

##### 4.1 Verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Il valore della dotazione sopra rappresentata, calcolato secondo il richiamato art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006, risulta contenuto entro il valore medio del triennio 2011/2012/2013, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/219 e s.m.i..

Di seguito la dimostrazione del rispetto della spesa potenziale massima della dotazione.

Cat.	Totale	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirig.	45.260,77	12.075,57	3.847,17	452,61	61.636,12
D3	27.572,85	7.356,44	2.343,69	275,73	37.548,70
D1	23.980,09	6.397,89	2.038,31	239,80	32.656,09
C1	22.039,41	5.880,11	1.873,35	220,39	30.013,27
B3	20.652,45	5.510,07	1.755,46	206,52	28.124,51
B1	19.536,91	5.212,45	1.660,64	195,37	26.605,36
A1	18.482,72	4.931,19	1.571,03	184,83	25.169,76

##### CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

CAT.	DOTAZIONE TOTALE rideterminata a 01/12/2021	Posti ceduti a Unione per PM CONGELATI	Posti ceduti a Unione per Sociale	Ulteriori posti ceduti a Unione per Funzioni trasversali	RIDETERMINAZIONE DO COMUNE (esclusi posti congelati)	di cui POSTI OCCUPATI AL 01/12/2021	di cui POSTI VACANTI
Dirigenti (*)	6	1	0		5	4	1
DG3	2	0	0		2	2	0
D (*)	55	4	2	6	43	39	4
C	136	32	2	1	101	84	17
BG3	25	0	0		25	22	3
B	26	0	1		25	28	-3
<b>TOTALI</b>	<b>250</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>201</b>	<b>179</b>	<b>22</b>

##### A1 Spesa personale dotazione al 19/04/2020 (solo Comune)

CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	5,00	226.303,85	58.386,39	19.235,83	2.263,04	306.189,11
D3	2,00	55.145,70	14.227,59	4.687,38	551,46	74.612,13
D1	39,00	935.223,61	241.287,69	79.494,01	9.352,24	1.265.357,54
C	93,00	2.049.665,05	528.813,58	174.221,53	20.496,65	2.773.196,82
B3	25,00	516.311,25	133.208,30	43.886,46	5.163,11	698.569,12
B1	33,00	644.718,00	166.337,24	54.801,03	6.447,18	872.303,46
<b>TOTALI</b>	<b>197,00</b>	<b>4.427.367,46</b>	<b>1.142.260,80</b>	<b>376.326,23</b>	<b>44.273,67</b>	<b>5.990.228,17</b>

A2

Spesa per Variazione alla DO (solo Comune)						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	4,00	95.920,37	24.747,46	8.153,23	959,20	129.780,26
C	8,00	176.315,27	45.489,34	14.986,80	1.763,15	238.554,56
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	-8,00	-156.295,27	-40.324,18	-13.285,10	-1.562,95	-211.467,50
<b>TOTALI</b>	<b>4,00</b>	<b>115.940,37</b>	<b>29.912,62</b>	<b>9.854,93</b>	<b>1.159,40</b>	<b>156.867,32</b>

B1

Spesa personale PM per posti ceduti a Unione						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	4,00	95.920,37	24.747,46	8.153,23	959,20	129.780,26
C	32,00	705.261,09	181.957,36	59.947,19	7.052,61	954.218,26
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>36,00</b>	<b>801.181,46</b>	<b>206.704,82</b>	<b>68.100,42</b>	<b>8.011,81</b>	<b>1.083.998,52</b>
Quota Fondo Accessorio Polizia Municipale		167.488,48	39.862,26	14.236,52	1.674,88	223.262,14
Quota Straordinario Polizia		30.692,65	7.304,85	2.608,88	306,93	40.913,30
<b>totale</b>		<b>999.362,59</b>	<b>253.871,93</b>	<b>84.945,82</b>	<b>9.993,63</b>	<b>1.348.173,97</b>

B2

Spesa DIRIGENTE PM ceduto all'unione						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	1,00	74.264,68	20.200,34	6.111,95	726,24	<b>101.303,21</b>

C

Spesa personale Sociale						
CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	2,00	47.960,19	12.373,73	4.076,62	479,60	64.890,13
C	2,00	44.078,82	11.372,34	3.746,70	440,79	59.638,64
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	1,00	19.536,91	5.040,52	1.660,64	195,37	26.433,44
<b>TOTALI</b>	<b>5,00</b>	<b>111.575,91</b>	<b>28.786,59</b>	<b>9.483,95</b>	<b>1.115,76</b>	<b>150.962,21</b>
Quota Fondo Accessorio sociale		14.279,16	3.398,44	1.213,73	142,79	19.034,12
Quota Straordinario sociale		1.397,35	332,57	118,77	13,97	1.862,67
<b>totale</b>		<b>127.252,42</b>	<b>32.517,59</b>	<b>10.816,46</b>	<b>1.272,52</b>	<b>171.859,00</b>

**Spesa personale per altri posti ceduti a Unione AL 19/04/2020**

D1

CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	3,00	71.940,28	18.560,59	6.114,92	719,40	97.335,20
C	2,00	44.078,82	11.372,34	3.746,70	440,79	59.638,64
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>5,00</b>	<b>116.019,10</b>	<b>29.932,93</b>	<b>9.861,62</b>	<b>1.160,19</b>	<b>156.973,84</b>
Quota Fondo Accessorio ulteriore			0,00	0,00	0,00	0,00
Quota Straordinario ulteriore			0,00	0,00	0,00	0,00
<b>totale</b>		<b>116.019,10</b>	<b>29.932,93</b>	<b>9.861,62</b>	<b>1.160,19</b>	<b>156.973,84</b>

**Variazione alla DO per altri posti ceduti a Unione**

D2

CAT.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	3,00	71.940,28	18.560,59	6.114,92	719,40	97.335,20
C	-1,00	-22.039,41	-5.686,17	-1.873,35	-220,39	-29.819,32
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>2,00</b>	<b>49.900,87</b>	<b>12.874,42</b>	<b>4.241,57</b>	<b>499,01</b>	<b>67.515,87</b>

E

<b>Fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario</b>	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	108.228,07	25.758,28	9.199,39	1.082,28	144.268,02
Fondo dipendenti	699.860,36	166.566,77	59.488,13	6.998,60	932.913,86
P.O. e A.P. a bilancio	36.000,00	8.568,00	3.060,00	360,00	47.988,00
Straordinario	99.909,69	23.778,51	8.492,32	999,10	133.179,62
<b>TOTALE</b>	<b>943.998,12</b>	<b>224.671,55</b>	<b>80.239,84</b>	<b>9.439,98</b>	<b>1.258.349,49</b>

F

<b>Altre spese ad personam</b>	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1 %)	SPESA TOTALE
Ad personam dirigenti		0,00	0,00	0,00	0,00
ad personam TD (110 comma 1)	14.000,00	3.332,00	1.190,00	140,00	18.662,00
Ria	19.000,00	5.069,20	1.615,00	190,00	25.874,20
<b>TOTALE</b>	<b>33.000,00</b>	<b>8.401,20</b>	<b>2.805,00</b>	<b>330,00</b>	<b>44.536,20</b>

G

<b>Segretario Generale</b>	88.649,79	24.538,26	7.535,23		<b>120.723,28</b>
----------------------------	-----------	-----------	----------	--	-------------------

<b>H Altre spese (somministrazione, buoni pasto, assegni nucleo familiare, formazione)</b>	
ANF	84.500,00
FORMAZIONE	32.619,00
MISSIONI	3.000,00
MENSA	5.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>125.119,00</b>

<b>I Personale a tempo determinato</b>	
Art. 90 (3 D Full time)	161.800,00
Art. 110 C. 2 (3 di cui 2 PT)	60.900,00
Educatrici (non in sostituzione di posti in DO)	58.000,00
Tempo det. masterplan + ecobonus	66.700,00
Altro tempo determinato	3.000,00
INTERINALE	50.500,00
TIROCINI	30.000,00
Residuo margine assunzioni a tempo determinato	5.807,01
<b>TOTALE</b>	<b>436.707,01</b>

<b>L Altre spese comprese nella spesa di personale</b>	
Personale in comando presso comune Empoli	0,00
Pensione complementare <b>PM Unione</b>	20.812,81
Trasferimento Unione attività trasversali 2019	150.952,00
<b>TOTALE</b>	<b>171.764,81</b>

<b>M1 Spese escluse</b>	
Rimborso da Unione personale comandato su servizi trasversali	50.060,00
Rimborso da altri Enti per ns personale comandato	0,00
arretrati contrattuali CCNL 2018	336.087,09
categoria protette	285.700,07
incentivi tecnici	137.612,26
formazione e missioni	35.619,00
<b>TOTALE</b>	<b>845.078,42</b>

**SPESA COMPLESSIVA AI FINI DEL COMMA 557**

A1	Spesa personale dotazione al 19/04/2020 (solo Comune)	5.990.228,17
A2	Spesa per Variazione alla DO (solo Comune)	156.867,32
B1	SPESA PERSONALE PM PER POSTI CEDUTI A UNIONE	1.348.173,97
B2	SPESA DIRIGENTE PM CEDUTO AD UNIONE	101.303,21
C	SPESA PERSONALE SOCIALE PER POSTI CEDUTI A UNIONE	171.859,00
D1	Spesa personale per altri posti ceduti a Unione AL 19/04/2020	156.973,84
D2	Variazione alla DO per altri posti ceduti a Unione	67.515,87
E	FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.258.349,49
F	ALTRE SPESE AD PERSONAM	44.536,20
G	SEGRETARIO	120.723,28
H	ALTRE SPESE (ANF, formazione, mensa)	125.119,00
I	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	436.707,01
L	ALTRE SPESE comprese nella spesa del personale)	171.764,81
N	<b>TOTALE</b>	<b>10.150.121,18</b>

**VALORI A DETRARRE**

M	<b>VALORI A DETRARRE</b>	
M1	SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	-845.078,42
M2	COSTO PER INCREMENTO DI SPESA DI PERSONALE ENTI VIRTUOSI (ART. 7 DPCM 17/03/2020)	-224.383,20
=A2+D2		
M1+M2	<b>TOTALE VALORI A DETRARRE</b>	<b>-1.069.461,61</b>

**VALORI A SOMMARE**

O	<b>VALORI A SOMMARE</b>	
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizi (già svolti dai dipendenti) fino al 2017	115.234,17
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione pubblica illuminazione (già svolti dai dipendenti) fino al 2018	19.687,15
	Spesa per posti congelati a seguito di esternalizzazione servizio di accettazione	4.185,57
O	<b>TOTALE VALORI A SOMMARE</b>	<b>139.106,89</b>

N+M+O	<b>TOTALE PER VERIFICA RISPETTO LIMITEN (P)</b>	<b>9.219.766,46</b>
-------	---	---------------------

	<b>LIMITE AI SENSI DEL 557 (spesa personale media 2011-2013) (Q)</b>	<b>9.248.545,42</b>
--	--	---------------------

**(Q-P)<0****-28.778,96**

## 4.2 Verifica dei vincoli imposti dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020

Secondo il richiamato quadro normativo in materia di vincoli alla spesa di personale e alle assunzioni, e, in particolare, a seguito del citato DPCM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, **dal 20 aprile 2020** gli enti locali possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva non superiore alla soglia per fascia demografica di appartenenza, calcolata sulla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Il DPCM citato e la successiva circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, in data 08/06/2020, hanno definito i vari parametri di riferimento (spesa di personale, entrate correnti, soglie percentuali per fascia demografica e percentuali massime annuali di incremento 2020-2024).

### DPCM artt. 3, 4 e 5

Fascia demografica	Valore soglia per comuni virtuosi su entrate correnti nette ultimo rendiconto (tab 1 DM 17/03/20)	% incremento spesa di personale 2018 (tab 2 DM 17/03/20)				
		2020	2021	2022	2023	2024
f) da 10.000 a 59.000	27%	9%	16%	19%	21%	22%

#### 4.2.1 Facoltà assunzionali residue

Prima di verificare il rispetto del valore soglia sopra riportato è necessario calcolare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020.

Il comma 2 dell'art. 5 del citato DPCM 17/03/2020 infatti prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possano utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui al comma 1, fermo restando il limite di cui all'art. 4, comma 1, della fascia demografica di appartenenza, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

L'utilizzo delle facoltà assunzionali residue quindi, anche a seguito del parere MEF.RGS prot. 12454 al Comune di Roma, è ammesso qualora le stesse consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa, non potendo cumularsi al risultato della Tabella 2 del DM 17/03/2020

Le facoltà assunzionali residue riferite al periodo 2015-2019 e determinate sulla base della normativa vigente anteriormente al 20 aprile 2020 – DL 90/2014 e successive modifiche e integrazioni, sono così rappresentate:

<b>A</b>	Totale capacità assunzionale prodotta dal 2015	€ 1.380.030
<b>B</b>	Totale capacità utilizzata al 20/04/2020 in seguito alla programmazione conclusa	€ -977.260
<b>C</b>	Capacità assunzionale residua al 20/04/2020 (A-B)	€ 402.770



Di seguito il dettaglio di quanto riportato sopra:

<b>A</b>	<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PRODOTTA DAL 2015</b>	<b>Importo</b>
	Riporto resti capacità assunzionale della programmazione 2016 inserita nel piano ma non utilizzata	€ 58.986
	Cessazioni 2016 (75%)	€ 110.227
	Cessazioni 2017 (75%)	€ 138.497
	Cessazioni 2018 (100%)	€ 360.814
	Cessazioni 2019 - DL 4/2019	€ 301.905
	Resti capacità assunzionale 2014 - DL 4/2019	€ 56.220
	Resti capacità assunzionale 2015 - DL 4/2019	€ 110.820
	Ulteriori Cessazioni 2019 (dopo il ptfp 3 <sup>^</sup> stralcio) - DL 4/2019	€ 60.200
	Ulteriori Cessazioni 2019 - DL 4/2019	€ 32.660
	<i>Cessazioni 2020 fino al 20/04/2020</i>	<i>€ 149.700</i>
	<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PRODOTTA dal 2015 al 20/04/2020</b>	<b>€ 1.380.030</b>

<b>B</b>			<b>PROGRAMMAZIONE CONCLUSA al 19/04/2020</b>	<b>Anno di assunzione</b>	<b>Utilizzo Capacità assunzionale</b>	<b>Servizio</b>
1	C	Istruttore Amministrativo contabile passaggio da pt a full time		2017	€ -2.600	Urp
		Cessione capacità assunzionale propria del comune all'Unione per il servizio Polizia Municipale		2017	€ -34.000	Unione
1	C	Istruttore Amministratore contabile (scorrimento graduatoria)		2018	€ -29.750	demografici
1	B3	Collaboratore professionale elettricista		2018	€ -28.750	Manutenzioni
1	C	Istruttore Amministrativo contabile (programmazione 2018)		2019	€ -89.200	Scuola
1				2019		Segreteria del Sindaco
1				2019		Lavori Pubblici
2	C	Istruttori Amministrativi/Contabili		2019 2019	€ -60.200	Scuola Suap
1	D	Istruttore Amministrativo Direttivo		2019	€ -32.660	Ragioneria
4	C	Istruttori Amministrativi/Contabili		2019	€ -120.400	Segreteria
				2019		Archivio e Protocollo
				2019		Demografici
				2019		Ambiente
1	B3	Collaboratore Tecnico Idraulico		2019	€ -28.200	Manutenzioni
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (personale)		2019	€ -30.100	Personale
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (tributi)		2019	€ -30.100	Tributi
1	C	Istruttore amministrativo/contabile (urp)		2019	€ -30.100	Urp
1	DRG	Dirigente tecnico		2019	€ -59.000	Edilizia/Urbanistica
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		2019	€ -30.100	Economato
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		2019	€ -30.100	Unione
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		2019	€ -30.100	Unione
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		2019	€ -30.100	Personale
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		2019	€ -30.100	Ambiente
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		2019	€ -30.100	Biblioteca
1	D	Programmatore Esperto		2019	€ -32.660	Unione
1	C	Istruttore amministrativo/contabile		2020	€ -30.100	Personale
1	D	Istruttore amministrativo direttivo		2020	€ -32.660	Tributi
1	D	Istruttore amministrativo direttivo		2020	€ -32.660	Demografici
1	D	Assistente Sociale		2020	€ -32.660	Unione
1	D	Assistente Sociale		2020	€ -32.660	Unione
1	B3	Collaboratore tecnico muratore		2020	€ -28.200	Manutenzioni
		<b>Totale capacità assunzionale utilizzata al 20/04/2020</b>			<b>€ -977.260</b>	

L'importo della capacità assunzionale residua al 20/04/2020 pari ad € 402.770,00 calcolata come sopra, non consente un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Nell'ultimo capoverso del paragrafo 4.2.2 la dimostrazione di quanto appena affermato.

#### 4.2.2 Verifica dei valori soglia e dell'incremento massimo della spesa di personale

Di seguito si riportano i vari parametri di riferimento (spesa di personale, entrate correnti, soglie percentuali per fascia demografica e percentuali massime annuali di incremento 2020-2024) di cui al citato DPCM e alla successiva circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno.

##### DPCM artt. 3, 4 e 5

Fascia demografica	Valore soglia per comuni virtuosi su entrate correnti nette ultimo rendiconto (tab 1 DM 17/03/20)	% incremento spesa di personale 2018 (tab 2 DM 17/03/20)				
		2020	2021	2022	2023	2024
f) da 10.000 a 59.000	27%	9%	16%	19%	21%	22%

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lett. f).

Per poter verificare il rispetto del valore soglia è necessario quantificare altresì la spesa derivante dalle cessioni all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa disposte dalla Delibera di Giunta n. 116/2020 e dalla deliberazione di Giunta n. 15/2021; tale spesa non può essere computata sulle capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'art. 5 c. 2 del citato DPCM in quanto, come già precisato, le stesse non consentono un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa.

L'importo ceduto all'Unione deve quindi essere sommato alla spesa di personale del Comune.

POSTI CEDUTI AD UNIONE			Maggior spesa
1	D	Istruttore amministrativo direttivo (al posto di 1 Istr. Amm Cont) DG 116/2020	€ -2.560
1	D	Assistente Sociale DG 15/2021	€ -32.660
1	D	Assistente Sociale DG 15/2021	€ -32.660
TOTALE			€ 67.880

Di seguito si riportano i dati degli aggregati rilevanti ai fini del DPCM, a partire dal rendiconto 2018, anno base per il calcolo degli incrementi massimi % di spesa 2021-2024, con sviluppo fino al triennio 2022-2024, oggetto di programmazione.

<b>Macroaggregato BDAP</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	<i>dati consuntivo</i>	<i>dati consuntivo</i>	<i>dati consuntivo</i>	<i>dati previsione assestata</i>	<i>dati previsione assestata</i>	<i>dati previsione assestata</i>	<i>dati previsione assestata</i>
P.Fin. U.1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	6.578.899,57	6.381.936,28	6.534.968,09	7.614.438,87	7.592.420,00	7.600.258,00	7.600.258,00
P.Fin. U.1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	28.572,00	29.922,23	42.500,00	50.265,00	50.500,00	50.500,00	50.500,00
P.Fin. U.1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P.Fin. U.1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
P.Fin. U.1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>A1 - Totale spesa personale</b>	<b>6.607.471,57</b>	<b>6.411.858,51</b>	<b>6.577.468,09</b>	<b>7.664.703,87</b>	<b>7.642.920,00</b>	<b>7.650.758,00</b>	<b>7.650.758,00</b>
<b>A2 - Totale importi ceduti ad unione</b>			<b>2.560,00</b>	<b>67.880,00</b>	<b>67.880,00</b>	<b>67.880,00</b>	<b>67.880,00</b>
<b>A - Totale complessivo spesa di personale</b>	<b>6.607.471,57</b>	<b>6.411.858,51</b>	<b>6.580.028,09</b>	<b>7.732.583,87</b>	<b>7.710.800,00</b>	<b>7.718.638,00</b>	<b>7.718.638,00</b>

Entrate correnti 2016	39.064.917,90						
Entrate correnti 2017	38.605.681,62	38.605.681,62					
Entrate correnti 2018	39.721.972,05	39.721.972,05	39.721.972,05				
Entrate correnti 2019		41.061.715,24	41.061.715,24	41.061.715,24			
Entrate correnti 2020			44.137.645,79	44.137.645,79	44.137.645,79		
Entrate correnti 2021				43.541.097,85	43.541.097,85	43.541.097,85	
Entrate correnti 2022					43.729.467,50	43.729.467,50	43.729.467,50
Entrate correnti 2023						44.448.629,94	44.448.629,94
Entrate correnti 2024							44.494.421,94
Totale entrate correnti triennio	39.130.857,19	39.796.456,30	41.640.444,36	42.913.486,29	43.802.737,05	43.906.398,43	44.224.173,13
Fcde previsione assestata (ultimo anno del triennio entrate)	-2.771.084,28	-2.678.319,11	-2.380.319,00	-2.839.234,20	-4.018.355,00	-4.166.910,00	-4.166.910,00
<b>B - Entrate correnti al netto Fcde</b>	<b>36.359.772,91</b>	<b>37.118.137,19</b>	<b>39.260.125,36</b>	<b>40.074.252,09</b>	<b>39.784.382,05</b>	<b>39.739.488,43</b>	<b>40.057.263,13</b>

<b>C=A/B - Rapporto art 4 c 1 DPCM</b>	<b>18,17%</b>	<b>17,27%</b>	<b>16,76%</b>	<b>19,30%</b>	<b>19,38%</b>	<b>19,42%</b>	<b>19,27%</b>
--	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

<b>D - Soglia % per fascia demografica Art 4 DPCM Tab 1</b>	<b>27,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>27,00%</b>
<b>E=B*D - Valore soglia Art 4 c 2 DPCM</b>	<b>9.817.138,69</b>	<b>10.021.897,04</b>	<b>10.600.233,85</b>	<b>10.820.048,07</b>	<b>10.741.783,15</b>	<b>10.729.661,88</b>	<b>10.815.461,04</b>

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM, il Comune di Empoli si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica (27%), pertanto trova applicazione l'articolo 5 del DPCM che, al comma 1, individua le percentuali massime annuali di incremento, su base 2018, della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato per il periodo 2020-2024, *in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.*

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del citato DPCM, le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

I valori sono i seguenti:

anno	2021	2022	2023	2024
<b>spesa personale 2018</b>	6.607.471,57	6.607.471,57	6.607.471,57	6.607.471,57
<b>% incremento su spesa personale 2018</b>	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
<b>Incremento</b>	1.057.195,45	1.255.419,60	1.387.569,03	1.453.643,75
<b>Soglia 2020-2024 Art. 5 c. 1</b>	7.664.667,02	7.862.891,17	7.995.040,60	8.061.115,32

La tabella di cui sopra evidenzia alla riga "Incremento" valori più alti di quelli derivanti dai resti assunzionali di cui al par 4.2.1 pari ad € 402.770,00.

Da ciò deriva l'opzione per la scelta della nuova disciplina normativa rispetto all'utilizzo dei resti assunzionali che non consentono un maggiore e più favorevole reclutamento di personale

### 4.2.3 Dimostrazione del rispetto del valore soglia della spesa di personale e dell'equilibrio pluriennale di bilancio

La spesa complessiva di personale, comprensiva delle assunzioni di cui sopra, inserite pro quota sul bilancio 2021 in base alla data di assunzione, e a regime sul bilancio 2022, 2023 e 2024, calcolata secondo le indicazioni del citato DPCM 17/03/2020 e della correlata circolare 13/05/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, risulta la seguente:

Macroaggregato BDAP	2021	2022	2023	2024
P.Fin. U.1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	7.614.438,87	7.592.420,00	7.600.258,00	7.600.258,00
P.Fin. U.1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	50.265,00	50.500,00	50.500,00	50.500,00
P.Fin. U.1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00	0,00	0,00	0,00
P.Fin. U.1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00	0,00	0,00	0,00
P.Fin. U.1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spesa personale</b>	<b>7.664.703,87</b>	<b>7.642.920,00</b>	<b>7.650.758,00</b>	<b>7.650.758,00</b>
Totale importi ceduti ad unione	<b>67.880,00</b>	<b>67.880,00</b>	<b>67.880,00</b>	<b>67.880,00</b>
<b>Totale complessivo spesa di personale</b>	<b>7.732.583,87</b>	<b>7.710.800,00</b>	<b>7.718.638,00</b>	<b>7.718.638,00</b>

Di seguito la dimostrazione che la spesa di cui sopra si colloca al di sotto dell'incremento annuo previsto dall'art. 5 c. 1 del DPCM.

anno	2021	2022	2023	2024
<b>Spesa annua prevista</b>	7.732.583,87	7.710.800,00	7.718.638,00	7.718.638,00
<b>Soglia 2020-2024 Art. 5 c. 1</b>	7.664.667,02	7.862.891,17	7.995.040,60	8.061.115,32
<b>Margine</b>	-67.916,85	152.091,17	276.402,60	342.477,32
<b>Valore soglia 27% (art. 4 c. 1)</b>	10.820.048,07	10.741.783,15	10.729.661,88	10.815.461,04

Il valore negativo relativo al margine del 2021 dipende dalla circostanza che la spesa annua prevista del 2021 comprende, oltre al salario accessorio di competenza del 2021 anche il salario accessorio del 2020 reimputato al 2021 (per circa 300.000,00 euro). Il valore a consuntivo diminuirà in quanto il salario accessorio 2021 verrà reimputato analogamente al 2022. Di conseguenza la spesa del 2021 a consuntivo si collocherà al di sotto dell'incremento annuo, consentendo il rispetto del valore soglia di cui all'art. 5 c. 1 del DPCM citato

#### 4.3 Dimostrazione del rispetto del limite previsto dall'art. 9 c. 28 DL 78/2010

Relativamente alle assunzioni temporanee o flessibili per l'anno 2022, nel rispetto degli specifici limiti normativi e di spesa (art. 9, c. 28, DL 78/2010), il quadro aggiornato delle assunzioni previste è il seguente:

Tipologia	Mesi	Importo
Art. 110 c. 2 PIU Amministrativo	12,00	19.400,00
Art. 110 c. 2 PIU Tecnico	12,00	19.400,00
Art. 110 comma 2 Beni culturali	12,00	22.100,00
Educatrici (non in sostituzione)	20,00	58.000,00
Tempo determinato LL.PP	12,00	34.700,00
Tempo determinato (bonus 110)	12,00	32.000,00
Art 90 Staff del Sindaco	36,00	161.800,00
Altro tempo determinato	1,00	3.000,00
INTERINALE SCUOLA	0,00	50.500,00
TIROCINI	0,00	30.000,00
<b>Totale</b>		430.900,00

Limite art 9 c 28 al netto delle stabilizzazioni	436.707,01
--	------------

Margine residuo per eventuali sostituzioni temporanee di dipendenti ex art 50 CCNL 2018 e sostituzioni giornaliere di dipendenti in servizi essenziali con lavoro interinale	5.807,01
--	----------

Eventuali altre assunzioni temporanee o flessibili per il periodo 2022-2024, dato il carattere temporaneo o eccezionale delle stesse, potranno essere previste, entro il margine sopra indicato e comunque nel rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557, della Legge 296/06.