



Comune di Montepulciano

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

(PTFP)

2020-2022

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 294 del 02.12.2019

Aggiornato con Delibera Giunta Comunale n. 79 del 06.04.2020

Aggiornato con Delibera Giunta Comunale n. 145 del 24.08.2020

Premessa

L'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, pubblicato sulla G.U. 100 del 30.4.2019 in vigore dal 01.05.2019, convertito con Legge n. 28 giugno 2019 n. 58, testualmente dispone che "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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

La suddetta disciplina a regime determina il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale parametrata al valore del citato indicatore di bilancio.

A seguito dell'intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che ha disposto specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare meglio il passaggio al nuovo regime.

In data 08 giugno 2020 è stata emanata la circolare interministeriale (n. 17102/110/1 – Uff. V Affari Territoriali) che ha dato indicazioni operative alle pubbliche amministrazioni ai fini dell'attuazione della normativa sopra richiamata, sulla base della quale viene predisposto il presente aggiornamento del Piano triennale di fabbisogno di personale 2020/2022 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 294/2019, già aggiornata con deliberazione di G.C. n. 79/2020, che definisce la programmazione delle assunzioni di personale per il triennio indicato, così come disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, dall'art. 39 della L. 449/1997 e dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000. Sulla base dei contenuti della circolare richiamata, pertanto, le nuove assunzioni da effettuare nel periodo 20 aprile -31 dicembre 2020, fatte salve le procedure effettuate entro il 20 aprile, sono da effettuare dopo la riapprovazione del nuovo piano triennale dei fabbisogni sulla base delle nuove

regole, nel quale venga dimostrato il rispetto del limite di spesa definito dal valore soglia (tabella 1 D.P.C.M. 17/3/2020) e dall'incremento annuale (tabella 2, D.P.C.M. 17/3/2020) Questa revisione, rispetto a quella dello scorso aprile, pertanto risulta necessaria a seguito di novità intervenute medio tempore sia come precedentemente indicato per modifiche normative, sia per prossime cessazioni di cui l'Amministrazione è venuta recentemente a conoscenza.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 ed annuale 2020

Il presente piano triennale è stato realizzato previa valutazione della situazione del personale dei singoli Servizi, dei relativi compiti in relazione alle attuali scelte organizzative dell'Ente, alle cessazioni conosciute di recente e della conseguente necessità di specifiche figure professionali da inserire in servizio. Quanto emerso è stato poi oggetto di attento esame da parte degli organi competenti al fine di contemperare le valutazioni degli uffici con le indicazioni programmatiche dell'Amministrazione Comunale con i limiti previsti dalle vigenti normative - soprattutto con quanto risultante in applicazione del Decreto Ministeriale 17/03/2020 - e con le attuali disponibilità economiche dell'ente. Il risultato complessivo, tiene conto, oltre a quanto già attuato in osservanza dei precedenti atti, di quanto ritenuto necessario per perseguire gli obiettivi dell'amministrazione.

In particolare:

- SERVIZIO MANUTENZIONE PATRIMONIO E LL.PP. – necessità di sostituire il personale che cesserà in corso d'anno e, se possibile, implementare il numero dei dipendenti addetti alla manutenzione del patrimonio pubblico, che conta oltre al capoluogo altre sei frazioni, distribuite in un territorio esteso, per le quali deve essere garantito il decoro urbano e la viabilità, nonché gli interventi manutentivi del patrimonio immobiliare comunale;
- AREA AMMINISTRATIVA -segreteria – per potenziare il servizio alla persona e far fronte a cessazione di unità di personale che si verificherà nell'anno 2021, risulta necessario procedere alla sostituzione in tempo utile per garantire una compresenza e una adeguata formazione in un servizio di particolare rilevanza strategica per l'Amministrazione, pertanto la sostituzione deve essere programmata nel corso dell'anno 2020 ;
- AMBIENTE - al fine di potenziare le attività erogate dal servizio e procedere ad un censimento del patrimonio e alla verifica delle occupazioni dello stesso del Comune di Montepulciano, è opportuno prevedere l'assunzione

di personale tecnico a supporto di quello assegnato al servizio che al momento viene previsto con un part time di Istruttore Tecnico.

- SERVIZI AMMINISTRATIVI e POLIZIA MUNICIPALE – nell'anno 2021 si prevede il collocamento a riposo di istruttori amministrativi-contabili, istruttore di vigilanza e specialista amministrato, per i quali si rende necessaria la sostituzione al fine di continuare a garantire lo standard qualitativo e quantitativo dei servizi ai quali gli stessi risultano assegnati. Sulla base delle future richieste di pensionamento verrà aggiornato il prossimo piano triennale di fabbisogno di personale.

Esplicitate quelle che sono le priorità individuate dall'Amministrazione in questa fase occorre precisare meglio gli effetti, e le conseguenti scelte, prodotti sulle facoltà assunzionali del Comune di Montepulciano dall'art.33 c.2 D.L.34/2019.

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019.

Il Decreto 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 ed esclusa l'Irap, 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 situazioni che scaturiscono dal predetto calcolo possono dar vita a tre ipotesi differenti:

1. I Comuni che si collocano al di sotto del primo “valore-soglia”, che potranno far crescere la spesa di personale negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.
2. I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il secondo “valore-soglia”, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.
3. I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Il valore soglia per la fascia demografica a cui appartiene il Comune di Montepulciano è il 27%; l'ente si colloca, in base ai calcoli effettuati sui rendiconti 2016-2018, al di sotto di tale

fascia (percentuale del 26.46%) e quindi può incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. La percentuale di incremento teoricamente possibile per l'anno 2020 sarebbe il 9% sulla spesa 2018, ma con l'applicazione di tale percentuale si "sforerebbe" il valore soglia. Pertanto l'incremento possibile per l'anno 2020, nel nostro caso, è rappresentato dalla differenza tra il valore soglia e la spesa 2018, ovvero € 79.371,39.

Utilizzando i dati del rendiconto 2019 è possibile determinare, altresì, con certezza (a legislazione attuale) quelle che sono le facoltà assunzionali dell'anno 2021. Il calcolo relativo al 2021, effettuato applicando il DPCM 17/03/2020 e relativa Circolare attuativa, determina una facoltà assunzionale pari ad € 273.595,29.

Va, infine, precisato che, in base all'art. 7 c. 1 del DPCM 17/03/20, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto stesso non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

A seguito di queste novità legislative, il prospetto allegato illustra nel dettaglio l'attuale situazione della capacità assunzionale del Comune di Montepulciano.

Pertanto, accanto alla previsione di attuare il piano delle assunzioni, di cui il presente documento rappresenta un primo aggiornamento rispetto a quanto deliberato ad aprile, si ribadisce la volontà di ricorrere a quelle forme flessibili (personale a tempo determinato ex art. 36 comma 2 del DLgs. n. 165/2001; personale a tempo determinato ex art. 90 comma del DLgs. n. 267/2000) in grado di consentire una prima risposta immediata alle criticità presenti ed a quelle che possono presentarsi in corso di gestione. Sempre in tale ottica, nell'intento di economizzare il procedimento selettivo che costituisce un adempimento particolarmente gravoso ed impegnativo, l'amministrazione intende valorizzare ogni forma di agevolazione procedurale attraverso idonei supporti informatici, forme di convenzione, accordo, unificazione possibili in tema di selezione del personale, ricorrendo alla copertura di posti anche previa valutazione di tale concreta fattibilità.

Alla luce di quanto precedentemente esposto i risultati complessivi dell'attuale valutazione in tema di programmazione del personale sono riepilogati nei prospetti che seguono, tenendo conto dei compiti, delle scelte organizzative dell'Ente e della conseguente necessità di specifiche figure professionali da inserire in servizio temperando il tutto con i limiti previsti dalle vigenti normative. Relativamente alle annualità 2021 e 2022 si procederà, successivamente, con adeguamento e aggiornamento dello stesso PTFP, anche

in funzione degli strumenti economici e finanziari a disposizione e, conseguentemente, attraverso appositi atti programmatici successivi.

Rimane confermata la possibilità di utilizzo di lavoratori con forme flessibili (tempo determinato, convenzioni, CFL, art. 90 e/o art. 110) per esigenze temporanee o eccezionali ivi comprese le sostituzioni di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, e utilizzazione di lavoratori socialmente utili percettori di ammortizzatori sociali a tempo pieno o ad orario ridotto per la realizzazione di particolari progetti che è sempre possibile nel rispetto degli stanziamenti assegnati nel Peg e nei limiti della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009 secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge 30.7.2010 n. 122 come modificata da ultimo dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 determinata in complessivi € 177.381,00.=

Il PTFP predisposto dalla Giunta Comunale per il periodo 2020-2022 prevede anche l'utilizzo di forme flessibili; a tale scopo è utile ricordare inoltre che la Corte dei Conti, sezione autonomie locali, con la deliberazione n. 12/2017 ha espresso l'orientamento secondo cui la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, fermo restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente; tale orientamento è stato poi confermato anche dalla Sezione regionale Corte dei Conti Abruzzo con delibera n. 111/2017.

Sulla base di tutto sopra esposto, per gli anni 2020-2022 la spesa relativa alle assunzioni/variazioni previste nel PTFP è compatibile con il rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge 11.8.2014 n. 114, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 28.1.2019 n. 4 convertito con modificazioni dalla Legge 28.3.2019 n. 26, dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28.6.2019 n. 58 e dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge 30.7.2010 n. 122 come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 per il lavoro flessibile come da prospetti allegati.

Nel corso dell'attuazione del piano triennale sarà comunque effettuata una costante opera di monitoraggio ai fini della necessaria copertura finanziaria e del rispetto dei vincoli complessivi di spesa in termini assoluti e ogni altra eventuale disposizione normativa vigente al momento.

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020/2022

N.	n. unità	Profilo professionale	Cat.	Area di destinazione	Modalità di copertura posto	Anno
1	1	Istruttore tecnico PT 18 H	C	Area Ambiente ed Edilizia	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2020
2	1	Istruttore amministrativo-contabile PT 33 H	C	Area Amministrativa	art. 34bis D.Lgs. 165/2001 e utilizzo graduatoria altro ente previo accordo -	2020
3	1	Istruttore di vigilanza	C	Area Polizia Municipale	Mobilità art. 30 D. Lgs. 165/2001 (personale da assumere mediante mobilità "neutra", perché procedura antecedente al 20.04.2020)	2020
4	2	Collaboratore prof.le tecnico	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo (attuata precedentemente al 20.04.2020)	2020
5	1	Collaboratore prof.le tecnico PT 18 H	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Stabilizzazione art. 20 c. 1 D.Lgs. 75/2017 – da espandere orario al 100% dal 01.01.2021	2020
6	2	Collaboratore prof.le tecnico PT 18 H	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Scorrimento propria graduatoria vigente approvata in data 03.03.2020 – da espandere orario al 100% dal 01.01.2021	2020
7	1	Collaboratore prof.le amministrativo	B3	Area Amministrativa	Mobilità art. 30 D. Lgs. 165/2001 (personale da assumere mediante mobilità "neutra", perché procedura antecedente al 20.04.2020)	2020

8	1	Esecutore amministrativo PT 18 H	B1	Area Urbanistica	Collocamento obbligatorio L.68/99 previa convenzione per avvio tirocinio	2021
9	1	Esecutore amministrativo PT 18 H	B1	Area Amministrativa	Collocamento obbligatorio L.68/99 previa convenzione per avvio tirocinio	2021
10	3	Collaboratore prof.le tecnico	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Scorrimento propria graduatoria vigente approvata in data 03.03.2020	2021
11	2	Istruttore amministrativo- contabile	C	n.1 Area Amministrativa; n.1 Area Tecnica	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2021
12	1	Istruttore di vigilanza	C	Area Polizia Municipale	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2021
13	1	Specialista amministrativo- contabile	D	Area Amministrativa	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2021
					Compatibilmente con spazi assunzionali	2022

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2020 – TEMPO INDETERMINATO

N.	Profilo professionale	Cat.	Area di destinazione	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore tecnico PT 18 H	C	Area Ambiente ed Edilizia	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2020
1	Istruttore amministrativo- contabile PT 33 H	C	Area Amministrativa	art. 34bis D.Lgs. 165/2001 e utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2020
1	Istruttore di vigilanza	C	Area Polizia Municipale	Mobilità art. 30 D. Lgs. 165/2001 (personale da assumere mediante	2020

				mobilità "neutra", perché procedura antecedente al 20.04.2020)	
2	Collaboratore prof.le tecnico	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo (attuata precedentemente al 20.04.2020)	2020
1	Collaboratore prof.le tecnico PT 18 H	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Stabilizzazione art. 20 c. 1 D.Lgs. 75/2017 – da espandere orario al 100% dal 01.01.2021	2020
2	Collaboratore prof.le tecnico PT 18 H	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Scorrimento propria graduatoria vigente approvata in data 03.03.2020 – da espandere orario al 100% dal 01.01.2021	2020
1	Collaboratore prof.le amministrativo	B3	Area Amministrativa	Mobilità art. 30 D. Lgs. 165/2001 (personale da assumere mediante mobilità "neutra", perché procedura antecedente al 20.04.2020)	2020

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2020 – TEMPO DETERMINATO

N.	Durata	Profilo professionale	Cat.	Area di destinazione	Modalità di copertura del posto
1	Dal 01.05.2020 fino alla fine del mandato amministrativo (2024)	Art. 90 D.lgs. 267/2000	D	Area Amministrativa	Procedura aperta conclusa con contratto a tempo determinato
1	9 mesi	Istruttore di vigilanza	C	Polizia Locale	Assunzione tempo determinato (in ossequio art. 9 c. 28 D.L. 78/2010)
1	6 mesi	Istruttore Amministrativo-Contabile	C	Area Amministrativa	Assunzione tempo determinato (in ossequio art. 9 c. 28 D.L. 78/2010)
1	Intero anno	Istruttore tecnico	C	Area Edilizia privata Ambiente	Comando full-time da altro ente

	22 mesi da distribuire in contratti flessibili	Esecutore tecnico	B1	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Assunzione tempo determinato full-time (in ossequio art. 9 c. 28 D.L. 78/2010)
1	6 mesi	Collaboratore prof.le amministrativo	B3	Area Amministrativa	Comando full-time da altro ente

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2021 – TEMPO INDETERMINATO

N.	Profilo professionale	Cat.	Area di destinazione	Modalità di copertura posto	Anno
1	Esecutore amministrativo PT 18 H	B1	Area Urbanistica	Collocamento obbligatorio L.68/99	2021
1	Esecutore amministrativo PT 18 H	B1	Area Amministrativa	Collocamento obbligatorio L.68/99	2021
3	Collaboratore prof.le tecnico	B3	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Scorrimento propria graduatoria vigente approvata in data 03.03.2020	2021
2	Istruttore amministrativo-contabile	C	n.1 Area Amministrativa; n.1 Area Tecnica	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2021
1	Istruttore di vigilanza	C	Area Polizia Municipale	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2021
1	Specialista amministrativo-contabile	D	Area Amministrativa	Concorso pubblico previo art. 34bis D.Lgs. 165/2001 oppure utilizzo graduatoria altro ente previo accordo	2021

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2021 – TEMPO DETERMINATO

N.	Durata	Profilo professionale	Cat.	Area di destinazione	Modalità di copertura del posto
1	6 mesi	Istruttore di vigilanza	C	Polizia Locale	Assunzione tempo determinato (in ossequio art. 9 c. 28 D.L. 78/2010)
1	Intero anno	Art. 90 D.lgs. 267/2000	D	Area amministrativa	Durata pari al mandato amministrativo Mancuso
1	Intero anno	Esecutore tecnico	B1	Area Manutenzione Patrimonio LL.PP.	Assunzione tempo determinato full-time (in ossequio art. 9 c. 28 D.L. 78/2010) Possibilità 12 mesi di personale straordinario
1	Intero anno	Istruttore Amministrativo-Contabile	C	Area Amministrativa	Assunzione tempo determinato (in ossequio art. 9 c. 28 D.L. 78/2010) Corsi Erika in servizio
1	Intero anno	Istruttore tecnico	C	Area Edilizia privata Ambiente	Comando full-time da altro ente Bima

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2022 – TEMPO INDETERMINATO

N.	Profilo professionale	Cat.	Area di destinazione	Modalità di copertura posto	Anno
				Compatibilmente con spazi assunzionali	2022

Potranno, inoltre, essere disposte ulteriori assunzioni a t.d , o altre forme di lavoro flessibile in funzione di sopraggiunte necessità per eventi ad oggi non programmabili, sempre nel rispetto dei limiti di spesa normativamente previsti per tale istituto

La programmazione 2021 e 2022 (ed eventualmente 2020) potrà essere ulteriormente aggiornata con separati e successivi provvedimenti soprattutto in funzione dei flussi di uscita del personale, ad oggi non programmabili in quanto legati alle scelte personali conseguenti delle norme in tema di pensionamenti contenute nella legge di bilancio 2019 (L. 145/2018), e delle priorità individuate pro tempore.

L'incidenza di quanto programmato è ad oggi rilevabile dalle seguenti tabelle.

Dotazione organica 2020 dati al 06 luglio 2020

CAT	Posti coperti al 06/07/2020		Posti da coprire con il presente piano				Totale posti previsti in DO		Costo lordo tabellare e oneri per categoria	Costo posti coperti netto cessati dopo 06/07/20	Costo posti da coprire	COSTO TOTALE
	FT	PT	FT	PT	di cui già previsti precedente PTFP	di cui istituiti con il presente piano	FT	PT				
D3	3						3	0	37.272,98	111.818,94	-	111.818,94
D	15	1(*)					15	1	32.416,29	518.660,64	-	518.660,64
C	31	0,5		1,42		1,42	31	1,92	29.792,87	938.475,41	42.305,88	980.781,29
B3	45			1,5		1,5	45	1,5	27.917,98	1.256.309,10	41.876,97	1.298.186,07
B	6						6	0	26.409,99	158.459,94		158.459,94
A	0						0	0	-	0	-	-
TOT	100	1,5		2,92		2,92	100	4,42		2.983.724,03	84.182,85	3.067.906,88

(*) trattasi di posto full time trasformato part time ma conservato in D.O. e considerato come costo pieno

Dotazione organica 2021

CAT	Posti coperti al 06/07/2020		Posti da coprire con il presente piano				Totale posti previsti in DO		Costo lordo tabellare e oneri per categoria	Costo posti coperti netto cessati dopo 06/07/20	Costo posti da coprire	COSTO TOTALE
	FT	PT	FT	PT	di cui già previsti precedente PTFP	di cui istituiti con il presente piano	FT	PT				
D3	3						3	0	37.272,98	111.818,94	-	111.818,94
D	15	1(*)	1			1	16	1	32.416,29	518.660,64	32.416,29	551.076,93
C	31	1	4(***)			2,08	35	1,	29.792,87	953.371,84	119.171,48	1.072.543,32
B3	42^	1,5	3	1,5(**)		4,5	48	0	27.917,98	1.214.432,13	125.630,91	1.340.063,04
B	6			1		1	6	1	26.409,99	158.459,94	26.409,99	184.869,93
A	0						0	0	-	0	-	-
TOT	97	3,5	8	2,5		1	8,08	108	3,	2.956.743,49	303.628,67	3.260.372,16

(*) trattasi di posto full time trasformato part time ma conservato in D.O. e considerato come costo pieno

(**) espansione dell'orario di lavoro da part time a full time di n.3 coll.prof.li tecnici assunti nel 2020

(***) 1 unità riferita all'espansione dell'orario di lavoro da part time a full time dell'istr.amm.vo assunto nel 2020

^ tolte 3 unità collocate a riposo a fine 2020 di cui si è già ricevuto domanda di pensione

CAT.	NUOVO PROFILO	Posti coperti		Posti da coprire				Totale posti previsti in DO	
		FT	PT	FT	PT	di cui già previsti precedente PTFP	di cui istituiti con il presente piano	FT	PT
B1	Es. Amministrativo	1			1	1	0	1	1
B1	Es. Polivalente	1	0				0	1	0
B1	Es. Tecnico	4	0				0	4	0
B3	Coll. Prof. Amm.vo	7	0				0	7	0
B3	Coll. Prof. Tecnico	35	0	6			6	41	0
C	Istr. Amm. Cont.	18	0,5	3			3	21	0,5
C	Istruttore Tecnico	3	0		0,5		0,5	3	0,5
C	Istruttore di Vigilanza	9	0	2		1	1	11	0
D	Spec. Amm.vo Cont.	10	1(*)	1			1	11	1(*)
D	Spec. Socio-educativo	2	0					2	0
D	Spec. Farmacista	0	0					0	0
D	Spec. di Vigilanza	1	0					1	0
D	Spec. Tecnico	5	0					5	0
	Totale							108	3,

(*) trattati di posto full time trasformato part time ma conservato in D.O. e considerato come costo pieno

DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE EX ART. 1 C. 557 L. 296/2006

VERIFICA COERENZA SPESA 2020 CON MEDIA TRIENNALE 2011 2013

TIPOLOGIA DI SPESA TEORICA	2020	
	spesa teorica programmata	totale 2020
COMPONENTI RILEVANTI (A)		
Spese di personale (ex intervento 1)	3.867.039,00	3.867.039,00
Irap su personale (ex intervento 7)	226.593,00	226.593,00
Buoni mensa personale	34.000,00	34.000,00
Formazione personale	21.000,00	21.000,00
Visite mediche	9.000,00	9.000,00
Trasferte e missioni	0,00	0,00
Quota spese Unione dei Comuni e partecipate	53.000,00	53.000,00
	0,00	0,00
TOTALE SPESE RILEVANTI (A)	4.210.632,00	4.210.632,00
COMPONENTI ESCLUSE (B)		
Costo rinnovi contrattuali pregressi	439.611,57	439.611,57
Costo rinnovi contrattuali ccnl	178.470,13	178.470,13
Costo rinnovi contrattuali ccnl futuri	20.000,00	20.000,00
Rimborso spese di personale da altri enti	214.000,00	214.000,00
Rimborso spese LSU	0,00	0,00
Rimborso costo personale INAIL	0,00	0,00
Incentivo recupero ICI	0,00	0,00
Incentivi progettazione	30.000,00	30.000,00
Diritti di rogito	17.233,00	17.233,00
Formazione del personale	21.000,00	21.000,00
Trasferte e missioni	0,00	0,00
Costo Assunzioni obbligatorie quota d'obbligo	200.000,00	200.000,00
Assunzioni ex DPCM 17/03/20 art.7 c.1	78.889,51	78.889,51
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	1.199.204,21	1.199.204,21
TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA EX ART. 1 C. 557 (A)-(B)	3.011.427,79	3.011.427,79
riepilogo 2020		
spesa teorica già programmata 2020		3.011.427,79
Totale spesa teorica		3.011.427,79
limite spesa c. 557 triennio		3.151.213,34
saldo positivo		-139.785,55

CALCOLO RAPPORTO SPESA PERSONALE RISPETTO ALLE ENTRATE CORRENTI DPCM 17/04/2020 E CIRCOLARE ATTUATIVA

ENTRATE				
	2016	2017	2018	2019
TIT. I	10.754.271,44	11.623.014,31	12.376.920,81	12.739.614,08
TIT. II	628.370,87	505.351,00	664.172,42	842.745,38
TIT. III	<u>3.240.310,92</u>	<u>3.839.458,59</u>	<u>3.608.542,22</u>	<u>3.460.857,35</u>
	14.622.953,23	15.967.823,90	16.649.635,45	17.043.216,81
			16/17/18	17/18/19
MEDIA TRIENNIO - FCDE ASSESTATO			15.746.804,19	16.553.558,72
ENTRATE NETTO FCDE (A)			<u>- 976.895,06</u>	<u>- 1.255.069,40</u>
			14.769.909,13	15.298.489,32

SPESA DI PERSONALE

MACROAGGR. 1.01		3.908.504,08	3.784.361,07
U1.03.02.12.001		-	-
U1.03.02.12.002		-	-
U1.03.02.12.003		-	-
U1.03.02.12.999		<u>0,00</u>	<u>10.808,23</u>
SPESA PERSONALE (B)		3.908.504,08	3.795.169,30
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	B/A	26,4626%	24,8075%

LIMITE 27% DI A	3.987.875,47	4.130.592,12
------------------------	--------------	--------------

incremento art. 5 c. 1 (C)	351.765,37	273.595,29
-----------------------------------	------------	------------

limite soglia tab. 1 (D)	79.371,39	335.422,82
---------------------------------	-----------	------------

N.B. Deve essere preso il minore tra **C** e **D** quindi 79.371,39 per l'anno 2020 e 273.595,29 per l'anno 2021.

Dimostrazione rispetto spazi assunzionali ex DPCM 17/03/2020

Utilizzo da PTFP 2020/2022	Assunzioni programmate 2020	Assunzioni programmate 2021	Utilizzo facoltà ass.li 2020	Utilizzo facoltà ass.li 2021
cat B1		1	-	24.749,36
cat. B3	1,5	4,5	39.243,79	117.731,36
cat. C	1,42	2,08	39.645,72	58.072,61
cat. C PM		1		27.919,52
cat. D		1	-	30.377,97
cat. D PM			-	-
	2,92	9,58		
Totale utilizzo			78.889,51	272.810,58

tabellare	oneri*	totale
19.536,91	5.212,45	24.749,36
20.652,45	5.510,07	26.162,52
22.039,41	5.880,11	27.919,52
22.039,41	5.880,11	27.919,52
23.980,08	6.397,89	30.377,97
23.980,08	6.397,89	30.377,97

Disponibilità residua	481,88	14.744,47
-----------------------	--------	-----------

*esclusa irap per omogeneità di calcolo.