

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 E PIANO
ASSUNZIONI 2021 – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA.**

Premesso che:

- l’art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l’art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l’art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l’art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l’art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l’art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- in materia di dotazione organica l’art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l’art. 6 ter del D.lgs 165/2001, prevede che ciascuna amministrazione pubblica comunichi informazioni relative alla programmazione dei fabbisogni di personale e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento per la funzione pubblica, per consentire il monitoraggio delle politiche

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

assunzionali messe in atto dalle stesse amministrazioni, e fornire informazioni utili al successivo adeguamento delle Linee di indirizzo;

- con Decreto 8/5/2020 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le Linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter del D. Lgs 165/2001 che sono state pubblicate in G.U. del 27/07/2020;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti ed adempimenti e disposti di legge, relativi a:

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
2. Contenimento della spesa di personale;
3. Dotazione organica;
4. Procedure di stabilizzazione;
5. Progressioni verticali di carriera;
6. Lavoro flessibile;
7. Programmazione di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale;
8. Cessazioni di personale;
9. Verifica del rapporto spesa di personale / entrate nel 2020;

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Pescia

1.1. La normativa in vigore

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e s.m.i., ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: *“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. 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. I predetti parametri*

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

possono essere aggiornati con le modalita' di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, finalizzato a individuare 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 ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano sotto detta soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, occorre dare atto che il Comune di Pescia, con la modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 124/2020, ha già applicato la nuova normativa;

1.2. Verifica situazione del Comune di Pescia

1.2.1. Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti : il calcolo

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva di 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.

Ai fini del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzione del personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	€ 17.701.809,01 (a)	€ 18.431.255,14 (b)	€ 19.491.035,32 (c)
FCDE B.P. 2020	€ 1.839.640,09 (d)	€ 1.839.640,09 (d)	€ 1.839.640,09 (d)
Media entrate al netto del FCDE	€ 16.701.726,40 (a-d) + (b-d) + (c-d) / 3		

Le spese di personale, così come risultanti dal rendiconto di gestione per l'anno 2020, ammontano ad **€ 3.385.110,83**

Verificato che, per quanto riguarda il Comune di Pescia, come illustrato nell'allegato B1), il rapporto calcolato rispetto al rendiconto 2020 è il seguente:

Spese di personale 2020: **€ 3.385.110,83**

Media entrate al netto FCDE: **€ 16.701.726,40**

Rapporto: **20,26%**

1.2.2. La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa del personale per il Comune di Pescia: l'indice di virtuosità.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Il Comune di Pescia si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) avendo 19.531 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell’attuazione dell’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, individuano i seguenti valori nelle Tabelle 1 e 3 per i comuni inclusi nella fascia demografica f):

- Tabella 1: valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti = 27,00%;

- Tabella 3: valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale = 31,00%.

Il Comune di Pescia, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari a **20,26%**, sulla base della normativa vigente, si colloca nella fascia degli enti virtuosi e, pertanto, si colloca al di sotto del valore soglia e può procedere all’assunzione di personale incrementando la spesa nel rispetto delle percentuali massime previste dalla Tabella 2 dell’art. 5 del DM del 16,00% (rispetto alla spesa di personale dell’anno 2018, pari ad € 3.509.865,95) per l’anno 2021 e, quindi, di **€ 561.578,55**.

Per questi motivi, la spesa massima potenziale di personale per l’anno in corso potrà essere non superiore a **€ 4.071.444,50** (spesa di personale del 2018 + incremento del 16%), fermo restando, tuttavia, i limiti derivanti dall’art. 1, comma 557 *quater*, della L. 296/2006 di cui al successivo paragrafo.

2. Il contenimento della spesa di personale

2.1 Normativa

Ai sensi dell’art. 1, comma 557, 557 bis, 557 *quater*, della L. 296/2006, il Comune di Pescia rientra tra gli enti che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, assicura la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale. In particolare, ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 il Comune di Pescia deve assicurare, nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

2.2. Situazione del Comune di Pescia: il valore medio 2011/2013

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, è pari a € **3.779.009,18**, come risulta dal seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell’art. 1 comma 557 della L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.860.904,96	€ 3.738.450,68	€ 3.737.671,90	€ 3.779.009,18

Dato atto che in sede di approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 si è tenuto conto del suddetto limite, che risulta essere rispettato in ciascuna annualità come di seguito evidenziato, sulla base dei dati forniti dall’U.O. Risorse finanziarie:

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
€ 3.675.812,74	€ 3.700.262,78	€ 3.707.555,30

La spesa previsionale di personale per gli anni 2021/2023 risulta essere inferiore rispetto al triennio 2011/2013 e, pertanto, risultano rispettate le condizioni previste dalla normativa richiamata.

3. Dotazione organica

3.1. Normativa

Preso atto che l’art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017 dispone: “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall’articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.

Atteso che:

- con decreto 8/5/018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

enti locali una propria autonomia nella definizione dei piani;
- le linee guida, quindi, lasciano ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

3.2. Il valore finanziario della dotazione organica

Dato atto che, in ossequio all’art. 6 del D.lgs n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzioni previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, 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.

Dato atto che in occasione dell’approvazione dell’aggiornamento al PTFP 2019-2021, approvato con Deliberazione di G.C. n. 203/2020, è stato dimostrato il rispetto del limite potenziale massimo di spesa per il personale.

3.3. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l’art. 33 del D.lgs n. 165/2001, che dispone che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile e’ valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;

Evidenziato che tale ricognizione costituisce un atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Preso atto della ricognizione effettuata con le Dirigenti dell’Ente ed il Segretario Generale, non emergono situazioni di soprannumero o, comunque, di eccedenza di personale.

4. Procedure di stabilizzazione

Nell’anno in corso il Comune di Pescia non ha intrapreso procedure di stabilizzazione del personale precario e non ha previsto di ricorrere a questa possibilità nemmeno nella parte residua dell’anno 2021 e nel biennio 2022-2023.

5. Progressioni verticali

Esaurita la procedura concorsuale interna per una progressione verticale dalla categoria B alla categoria C, già prevista nel PTFP 2019-2021, l’Ente non intende programmare, allo stato, altre procedure analoghe nel triennio 2021-2023.

6. Lavoro flessibile

6.1. La normativa

Richiamato l’art. 36, comma 2 del D.Lgs 165/2001, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Richiamato l’art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Atteso poi che, quanto riguarda il lavoro flessibile, l’art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 dispone “(4-bis. All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: “articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.” e’ inserito il seguente periodo: “Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”.

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, che chiarisce “ Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, in materia di

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4 bis, del d.l. 90/2014, non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”.

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato dall’art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014, e confermato che il Comune di Pescia ha rispettato in passato e continua a rispettare nell’anno corrente il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009.

6.2. Calcolo dei limiti di spesa per il personale a tempo determinato.

Nell’anno 2009, senza imputare nel calcolo le spese sostenute per l’assunzione dell’allora direttore generale e dell’allora dirigente ex art. 110 TUEL, il Comune di Pescia ha sostenuto una spesa di € **160.284,92** che rappresenta il limite di spesa di cui alla normativa sopra richiamata.

Nell’anno in corso il Comune di Pescia ha in servizio, a tempo determinato:

- n. 2 istruttori direttivi cat. D. (ex art. 90 del D.lgs 267/2000);
- n. 2 cat. B3 per n. 7 mesi;
- n. 1 cat. B3 per n. 4 mesi;
- n. 1 cat. B3 per 5 mesi;
- n. 1 agente di P.M., cat. C, per n. 4 mesi;
- n. 1 agente cat. C., per n. 5 mesi.

Tenuto conto che la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato di agenti di Polizia Municipale è esclusa dal confronto con l’anno 2019 per effetto di quanto previsto dall’art. 48-bis del D.L. 104/2020 e dall’art. 1, comma 993, della L. n. 178/2020, la spesa totale sostenuta e preventiva per il 2021 per il personale a tempo determinato ammonta ad € **128.534,10**.

Ciò premesse il Comune di Pescia, nell’anno 2021, ha ancora a disposizione € **31.750,82** per assunzioni a tempo determinato.

6.3. Previsione di assunzione lavoro flessibile

Il Comune di Pescia, nel corso dell’anno 2021, non ha in programma ulteriori assunzioni a tempo determinato.

In ogni caso è volontà del Comune di Pescia, sempre nel rispetto del limite di spesa massimo sopra riportato, autorizzare per il triennio 2021-2023, annualità 2022, eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per l’attivazione di nuovi servizi.

7. Programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2021-2023, alla luce delle richieste pervenute dai Servizi, risulta quella di cui all'allegato A) e B2), che di seguito si riporta in sintesi:

Residuo programmazione 2020

Rispetto alla programmazione approvata nel Piano 2020-2022, per l'anno 2020, risulta ancora da assumere n. 1 unità di personale appartenente alla categoria C, in quanto il relativo concorso ha subito dei rallentamenti dovuti all'emergenza Covid-19.

Residuo programmazione 2021

Rispetto alla programmazione approvata nel Piano 2020/2022, per quanto riguarda l'annualità in corso (2021), risulta ancora da assumere n. 1 unità di personale appartenente alla categoria C, per gli stessi motivi sopra detti.

PROGRAMMAZIONE 2020/2021/2022 – previsione originaria

Con deliberazione di Giunta comunale n. 276/2019 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022, da ultimo modificato con la deliberazione di Giunta comunale n. 166 del 25/8/2021.

Il piano attualmente vigente, tenuto conto dei diversi aggiornamenti, prevede le seguenti assunzioni di personale.

Anno 2020

N°	Profilo e categoria	Stato assunzione	Anno assunzione
1	Operaio cat. protetta, cat. B3	Assunto	2020
1	Istruttore amministrativo per ufficio cultura, cat. C	Assunto per mobilità	2021
2	Agente di P.M. cat. C	Assunti	2021
1	Istruttore amministrativo, cat. C	Assunto per progressione verticale	2021
1	Istruttore amministrativo, cat. C	Da assumere	-
1	Istruttore direttivo amministrativo, cat. D	Assunto	2021
1	Istruttore direttivo tecnico, cat. D	Assunto	2021
1	Istruttore direttivo tecnico, cat. D	In fase di assunzione	2021

Anno 2021

N°	Profilo e categoria	Stato assunzione	Anno assunzione
3	Collaboratore prof.le, cat. B3	Assunti	2021
1	Istruttore tecnico informatico, cat. C	Assunto	2021

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

1	Istruttore amministrativo, cat. C	Da assumere	-
1	Istruttore direttivo di vigilanza, cat. D	Assunto per mobilità	2021
1	Istruttore amministrativo, cat. C	Da assumere	-

Anno 2022

N°	Profilo e categoria	Stato assunzione	Anno assunzione
2	Istruttore amministrativo, cat. C	Da assumere	-

PROGRAMMAZIONE 2021/2022/2023 – nuova programmazione per il triennio 2021/2023

Tenuto conto delle richieste provenienti dai Dirigenti dei Servizi e dalla Giunta comunale sulla base della situazione relativa alle singole unità operative e delle cessazioni previste nel prossimo futuro, nonché della situazione venutasi a verificare a seguito dei recenti eventi che hanno interessato il Comune di Pescia, al fine di garantire la piena operatività dell’Ente, si formula seguente, nuova, previsione di assunzioni relative al triennio 2021/2023.

CAT.	PROFILO	2021	2022	2023	TOT
B1	Centralistica (cat. protetta)	1			1
B3	Collaboratore professionale	2	1		3
B3	Operaio specializzato		1		1
C	Istruttore amministrativo (comprensivo del residuo 2020 e 2021)	2	2		4
C	Istruttore tecnico informatico	1			1
C	Istruttore tecnico		1	1	2
C	Agente di Polizia Municipale			1	1
D	Istruttore direttivo amministrativo	2		1	3
D	Istruttore direttivo tecnico			1	1
Totale assunzioni per annualità e nel triennio 2021/2023		8	5	4	17

Si fa presente che la programmazione attuale per gli anni 2022 e 2023 è stata elaborata esclusivamente in via programmatica, considerato anche il fatto che con l’attuale quadro normativo dovrà essere verificato di anno in anno il persistere delle condizioni per effettuare

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

nuove assunzioni. Nel corso del prossimo triennio potranno inoltre esserci ulteriori cessazioni per collocamento a riposo e, tenuto conto degli interventi relativi al PNRR, non è da escludere la necessità di dover potenziare il personale di alcuni settori.

Il Comune di Pescia, al momento, rispetta le quote di obbligo per le categorie protette ex L. n. 68/1999 e nel corso del 2021 provvederà ad assumere, tramite il Centro per l’Impiego, una figura di centralinista ipovedente.

PROGRAMMAZIONE 2021/2023 – modalità di assunzione

Al momento l’Ente dispone della graduatoria per istruttori direttivi amministrativi, istruttori direttivi tecnici cat. D e istruttori tecnici informatici cat. C. E’ in fase di completamento la procedura concorsuale per istruttori amministrativi cat. C.. Salvo esaurimenti di queste graduatoria per cause esterne, l’Ente provvederà ad assumere attingendo dalle stesse. Si prevede, inoltre, di dover bandire il concorso per istruttore tecnico cat. C e per operaio specializzato cat. B3, salvo adesioni a graduatorie di altri Enti.

8. Cessazioni di personale

Nel corso del 2021 si sono verificate già cessazioni di personale e altre sono previste nella parte residua dell’anno e corso del prossimo biennio 2021/2023 che comportano complessivamente un risparmio stimato di spesa sul 2021 di € 195.952,19, sul 2022 di € 55.922,49 mentre per quanto riguarda l’anno 2023 il risparmio non è al momento calcolabile tenuto conto che le cessazioni sono solamente presunte (All. B4).

Anno 2021

Unità	Cat.	Profilo	Cessazione
1	B1/B2	Esecutore	31/3/2021
1	B1/B6	Esecutore	6/4/2021
1	B3	Collaboratore professionale	10/10/2021
1	B3/B8	Collaboratore professionale	16/1/2021
1	B3/B8	Esecutore capo	25/3/2021
1	B3/B8	Collaboratore professionale	30/11/2021
1	C1	Agente di P.M.	31/1/2021
1	D1	Istruttore direttivo amministrativo	30/6/2021
1	D1/D4	Istruttore direttivo tecnico	28/2/2021
1	D1/D5	Educatrice	15/9/2021
1	D1/D5	Educatrice	30/11/2021

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

Anno 2022

Unità	Cat.	Profilo	Cessazione
1	B3/B8	Operaio specializzato	Luglio 2022
1	D1/D7	Istruttore direttivo tecnico	Metà 2022
1	C1/C6	Collaboratore professionale	Fine 2022
1	D1/D5	Educatrice	31/1/2022

Anno 2023

Unità	Cat. giuridica	Profilo	Cessazione
1	B3	Collaboratore professionale	Prevista
1	C	Agente di Polizia Municipale	Prevista
2	D	Istruttori direttivi tecnici/funzionari tecnici	Prevista
1	D	Istruttori direttivi amministrativi	Prevista

9. Conclusioni

Alla luce di tutto quanto esposto nella presente relazione tecnica, la programmazione di cui sopra, tenuto conto dei vincoli finanziari, delle capacità di spesa e delle cessazioni previste, è compatibile con le disponibilità finanziarie sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto delle facoltà assunzionali vigenti.

Pescia, 26 ottobre 2021

La Dirigente del Servizio 1 “Gestione delle risorse e promozione”
Dott.ssa Barbara Menini

Allegati alla relazione:

- All. B1) – Capacità assunzioni (art. 33, comma 4, D.L. 34/2019);
- All. B2) – Programmazione assunzioni a tempo indeterminato;
- All. B3) – Programmazione assunzioni a tempo determinato;

COMUNE DI PESCIA
SERVIZIO 1 “GESTIONE DELLE RISORSE E PROMOZIONE”
U.O. Risorse umane

All. B)

- All. B4) – Programmazione 2021/2023 – cassazioni di personale – stima risparmio;
- All. B5) – Programmazione assunzioni a tempo indeterminato – stima dei costi.