

COMUNE DI BIBBONA

**PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021  
ED AGGIORNAMENTO  
DELLA DOTAZIONE ORGANICA - MODIFICA**

Allegato A) alla deliberazione del piano triennale dei fabbisogno di personale 2019/2021 (approvato con delibera Giunta Comunale n. 23 del 05.02.2019 e successivamente modificato con delibera n. 29 del 11.02.2019)

## PREMESSA

### PIANO TRIENNALE ED ANNUALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, con la relativa programmazione annuale, è per l'Ente:

- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91, comma 1, del D.lgs. 267/2000);
- preliminarmente all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'Ente volesse attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D.lgs. 165/2001).

La programmazione del fabbisogno di personale avviene attraverso l'elaborazione di un programma che ha l'obiettivo di definire:

- il quadro generale delle esigenze organizzative nel triennio di riferimento, finalizzato a garantire un efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative ed una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali, in coerenza con gli obiettivi prioritari previsti dai programmi politico-amministrativi;
- le linee guida degli interventi e delle iniziative finalizzate:
  - ad acquisire le risorse umane necessarie mediante le diverse forme contrattuali consentite dall'ordinamento,
  - a valorizzare e riqualificare le risorse umane presenti in organico attraverso interventi di mobilità interna.

Quindi il piano triennale del fabbisogno di personale prende in esame i seguenti ambiti:

- le eventuali eccedenze di personale e le linee guida di intervento in merito alle modifiche della dotazione organica;
- il rispetto dei principi di contenimento della spesa di personale e dei vari vincoli posti dalla normativa in materia di reperimento delle risorse;
- l'acquisizione di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il piano triennale che verrà approvato ha validità per il triennio 2019/2021 ma potrà essere aggiornato in corso d'anno alla luce di eventuali mutate priorità programmatiche, tali da richiedere l'adeguamento degli interventi da adottare in ordine al fabbisogno di personale dei servizi, ovvero in seguito ad eventi sopravvenuti.

Al fine di fornire un quadro di sintesi dell'assetto organizzativo e della dotazione organica dell'Ente, si riportano i seguenti schemi riassuntivi.

### EVOLUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'ENTE

Categ	Situazione al 31.12.2011	Situazione al 31.12.2012	Situazione al 31.12.2013	Situazione al 31.12.2014	Situazione al 31.12.2015	Situazione al 31.12.2016	Situazione al 31.12.2017	Situazione al 31.12.2018
A	01	01	01	01	0	0	0	0
B	03	03	03	04	04	04	04	04
B3	13	13	13	11	12	12	12	11
C	12	13	13	13	14	14	14	15
D1	08	08	08	08	07	07	07	07
D3	01	01	01	01	01	01	01	01
Contrattisti	04	04	04	04	04	04	04	04
Tot.	42	43	43	42	42	42	42	42

**SITUAZIONE ATTUALE AL 31.12.2018 (prima della determinazione)**

Attualmente i posti in organico sono complessivamente 45 di cui 3 vacanti.

<b>AREA 1 - SERVIZI FINANZIARI E PERSONALE</b>						
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti previsti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti	
					tempo pieno	part-time
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	1		-	
C	Istruttore amministrativo	4	4			
B3	Collaboratore amministrativo	1			1	
B1	Esecutore amministrativo	1	1			
	<b>Sub Totale</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

<b>AREA 2 - AFFARI GENERALI E POLIZIA MUNICIPALE</b>						
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti previsti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti	
					Tempo pieno	part-time
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	1			
C	Istruttore amministrativo	3	1		2	
B3	Collaboratore amministrativo part-time orario 50%	1		1		
B3	Collaboratore amministrativo	3	3			
B1	Esecutore amministrativo	1	1			
D1	Istruttore direttivo Polizia Municipale	2	2			
C	Istruttore - Agente di polizia municipale	3	3			
	<b>Sub Totale</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

<b>AREA 3 - LAVORI PUBBLICI</b>						
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti previsti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti	
					tempo pieno	part-time
D3	Funzionario Tecnico	1	1			
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	1			
C	Istruttore addetto coordinamento servizi esterni	1	1			
C	Istruttore tecnico part-time orario 83,33%	2		2		
B3	Collaboratore professionale	6	6			
B3	Collaboratore amministrativo	1	1			
B1	Esecutore servizi esterni	2	2			
	<b>Sub Totale</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	

**OPERAI AGRICOLO FORESTALI**

(contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico – agraria)

LIVELLI	DESCRIZIONE	Posti previsti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti	
					tempo pieno	part-time
5°	Operaio Specializzato super	3	3			
4°	Operaio specializzato	1	1			
	<b>Sub Totale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**AREA 4 - EDILIZIA PRIVATA**

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti previsti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti	
					tempo pieno	part-time
D1	Istruttore direttivo tecnico	2	1	1		
C	Istruttore tecnico	3	3			
C	Istruttore amministrativo	1	1			
	<b>Sub Totale</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>0</b>

<b>RIEPILOGO PERSONALE A TEMPO PARZIALE</b>			
<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Posti N.</b>	<b>ore settimanali</b>
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	18
C1	Istruttore tecnico	2	18
B3	Collaboratore amministrativo	1	18

<b>RIEPILOGO POSTI VACANTI</b>		
<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Posti N.</b>
C1	Istruttore amministrativo	2
B3	Collaboratore amministrativo	1

<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ATTUALE</b>						
<b>CAT. - LIVELLI</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Posti previsti</b>	<b>N. Posti coperti a tempo pieno</b>	<b>N. Posti coperti a part-time</b>	<b>N. Posti vacanti tempo pieno</b>	<b>N. Posti vacanti part-time</b>
D3	Funzionario tecnico	1	1			
D1	Istruttore direttivo tecnico	3	2	1		
D1	Istruttore direttivo amministrativo	2	2			
D1	Istruttore direttivo Polizia Municipale	2	2			
C1	Istruttore tecnico	5	3	2	0	
C1	Istruttore amministrativo	8	6		2	
C1	Istruttore coordinatore servizi esterni	1	1			
C1	Istruttore - Agente di polizia municipale	3	3			
B3	Collaboratore amministrativo	6	4	1	1	
B3	Collaboratore professionale	6	6			
B1	Esecutore amministrativo	2	2			
B1	Esecutore servizi esterni	2	2			
LIVELLO 5°	Operaio Specializzato super	3	3			
LIVELLO 4°	Operaio specializzato	1	1			
<b>TOTALE</b>		<b>45</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

## **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

### Lo sblocco delle assunzioni

Decorso un periodo di sostanziale blocco delle assunzioni sia tramite concorso sia tramite procedure di mobilità volontaria, finalizzato al ricollocamento del personale dichiarato in sovrannumero dagli enti di area vasta, la presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, con comunicazione del 10.10.2016 (prot. n. 51991), ha reso noto che anche per la Regione Toscana sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale. Ciò, naturalmente, nel rispetto della normativa vigente e nel limite delle risorse disponibili.

A tal fine, risulta essenziale avere un quadro chiaro dei margini di manovra consentiti dalla vigente normativa e di come essi impattano rispetto alla specifica situazione dell'Ente.

### Obblighi preliminari alla programmazione delle assunzioni

In primo luogo, per poter dare corso ad assunzioni di personale, le amministrazioni devono rispettare i seguenti obblighi:

- dimostrare di aver rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2017;
- dimostrare di rispettare il vincolo del tetto di spesa del personale, che quindi non è cresciuto rispetto al dato medio del triennio 2011/2013;
- dimostrare che l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati da privati ai sensi dell'art. 9 comma 3bis del D.L. n. 185/2008;
- dimostrare, a partire dal bilancio 2017, l'adozione del bilancio annuale e del conto consuntivo entro i termini previsti dal legislatore, nonché dimostrare la trasmissione alla banca dati del Ministero dell'Economia delle relative informazioni. Le capacità assunzionali, anche a tempo determinato, sono infatti sospese fino a che non siano rispettati tali adempimenti;
- aver proceduto alla rilevazione delle eccedenze di personale per ciascuna area, categoria e profilo professionale, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, in quanto propedeutica all'attivazione delle procedure di mobilità collettiva; le Amministrazioni pubbliche che non provvedono alla ricognizione annuale di cui all'art. 6, comma 1, non possono effettuare assunzioni ("comprese quelle appartenenti alle categorie protette") o instaurare rapporti di lavoro, con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere (art. 6, comma 6);
- avere rideterminato nell'ultimo triennio la propria dotazione organica;
- avere adottato il piano triennale delle azioni positive o pari opportunità;
- avere adempiuto all'obbligo previsto dalla Legge n. 68/1999;

### Assunzioni a tempo indeterminato

Si richiamano le disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

Dall'anno 2016 Art. 1, comma 228, della legge 208/2015	Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, a una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di
--	---

	mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge 190/2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.
Per gli anni 2017 e 2018 Art. 22, comma 1, del D.L. n. 50/2017, che modifica l'art. 1, comma 228, 2° periodo, della Legge n. 208/2015	Per i comuni da 1.001 a 5.000 abitanti: 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del 2017 se il rapporto tra spesa del personale dell'anno precedente ed entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24%; Comuni oltre 1.000 abitanti: 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto del Ministro Interno 10.4.2017 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate. Invece si resta al 25% dei risparmi delle cessazioni del 2017 in caso di rapporto tra dipendenti e popolazione superiore a quello previsto per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari
Dal 2019 articolo 3 del DL n. 90/2014	100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente

Analizzata pertanto la situazione del Comune di Bibbona:

- in relazione al rapporto spesa di personale/spesa corrente il dato relativo al rendiconto 2017 si attesta pari al 28,27%, quindi non inferiore al 24%;
- in relazione al rapporto medio dipendenti – popolazione del Comune di Bibbona si rileva che risulta pari a 1/85, decisamente superiore rispetto al rapporto medio individuato dal Ministero dell'Interno con proprio Decreto del 10.04.2017 per gli enti di analoga dimensione demografica, corrispondente a 1/150.

Ricordato, a titolo esemplificativo, infatti:

- che in base al D.M. 10.04.2017, il parametro di riferimento, per la classe demografica di questo Ente, è di 1 dipendente ogni 150 cittadini residenti;
- che i cittadini residenti, al 31.12.2018, erano 3244; – che il personale dipendente alla data del 31.12.2018 è pari a 38 unità e che pertanto in base ai suddetti parametri il numero dei dipendenti dovrebbe essere pari a 21 unità;

In relazione alla certificazione del pareggio di bilancio si rileva che l'ente ha lasciato spazi finanziari inutilizzati in misura superiore all'1% delle entrate

L'Ente pertanto può effettuare il calcolo delle capacità assunzionali applicando come parametro il 25% della spesa relativa al personale cessato per gli anni 2017 e 2018

Gli enti locali inoltre possono recuperare le capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni. Tali capacità assunzionali devono essere calcolate in modo dinamico, quindi nel 2019 potranno essere utilizzate, oltre alla facoltà assunzionali

derivanti dalle cessazioni 2018, anche quelle derivanti dalle cessazioni degli anni 2017, 2016 e 2015, per le quote non ancora utilizzate.

Per questo ente la capacità assunzionale del triennio precedente risulta pari a € 5.291,68 relativa all'unico pensionamento avvenuto nell'anno 2015 (tabellare € 21.166,71), la cui capacità assunzionale nella misura del 25% è pari ad € 5.291,68.

Le acquisizioni di personale tramite mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 per cessione del contratto di lavoro non sono sottoposte ai vincoli di spesa e/o numerici relativi alle assunzioni di personale. Possono pertanto essere effettuate, purché venga rispettato il tetto posto alla spesa per il personale dipendente e vengano rispettati gli obblighi preliminari all'attuazione dei programmi assunzionali.

### Assunzioni a tempo determinato

Con assunzioni a tempo determinato si fa riferimento a diverse tipologie di lavoro flessibile. Per effetto dell'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito con Legge 122/2010, le assunzioni a tempo determinato erano ammesse nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, con la possibilità di superare tale limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che comunque la spesa complessiva non poteva essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. 90/2014, convertito con Legge n. 114/2014, le assunzioni a tempo determinato o comunque per rapporti di lavoro flessibile, risultano ammissibili nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, risultando pertanto ampliato il margine di spesa. Resta in tale caso fermo il limite dell'eccezionalità o temporaneità di eventuali contratti di lavoro flessibili da attivare, ai sensi delle modifiche disposte dal D.L. n. 101/2013, al fine del superamento del fenomeno del precariato.

L'art. 16, comma 1quater del D.L. n. 113/2016, convertito con Legge n. 160/2016, che integra l'art. 9, comma 28, del citato D.L. n. 78/2010, esclude dal tetto della spesa per il lavoro flessibile le spese sostenute per le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 (incarichi dirigenziali a contratto).

Il nuovo comma 2 dell'articolo 36 del D.lgs. n. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.lgs. n. 75/2017 – conferma 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. Fra i contratti di tipo flessibile ammessi rientrano le assunzioni a tempo determinato.

<b>PIANO TRIENNALE ED ANNUALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE VERIFICHE PRELIMINARI</b>
---

#### VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Come predetto, preliminare ad ogni riflessione sulla consistenza dell'organico dell'Ente è l'adempimento relativo alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale.

Infatti, ai fini dell'applicazione delle procedure della mobilità collettiva, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, le Pubbliche Amministrazioni devono procedere annualmente alla rilevazione delle eccedenze di personale per ciascuna area, categoria e profilo professionale. Le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui all'art. 6 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Le attestazioni in merito ad eventuali eccedenze di personale sono state richieste ad ogni responsabile di Area e le relative attestazioni sottoscritte e conservate in atti, certificano l'assenza di eccedenze di personale nei settori dai medesimi gestiti.

## RISPETTO DEL PRINCIPIO DI RIDUZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE

Come già sottolineato, permane la necessità di rispettare il principio di contenimento della spesa di personale come stabilito dall'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche e integrazioni. Tuttavia, in seguito all'introduzione del comma 557 quater, alla suddetta Legge n. 296/2006, dall'anno 2014 il punto di riferimento per verificare il rispetto del principio di contenimento non è più la spesa dell'anno precedente, ma quella del triennio 2011/2013. Il contenimento della spesa può essere effettuato attraverso diversi interventi, la cui individuazione è lasciata alla libera autonomia dell'Ente.

Il prospetto di riepilogo complessivo, relativo alle spese di personale, è il seguente:

Costo del Personale	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Media del triennio
	€ 1.735.456,57	€ 1.579.993,55	€ 1.572.498,95	€ 1.628.022,99

La spesa sostenuta nell'anno 2017 è stata pari ad € 1.481.421,71.

Nell'anno 2019, tenuto conto delle variazioni ad oggi conosciute, è prevista una spesa di personale dipendente, pari ad € 1.622.694,34; la minore spesa attualmente prevista, rispetto al limite massimo da rispettare, ammonta pertanto ad € 5.328,65.

Nella spesa di personale prevista per l'anno 2019 è stata inserita la previsione utilizzabile per le assunzioni dall'esterno e tramite mobilità volontaria.

## RISPETTO DEL PAREGGIO DI BILANCIO NELL'ANNO PRECEDENTE

Il pareggio di bilancio per l'anno 2017 è stato rispettato, così come risulta dalla relativa certificazione predisposta dal Dirigente dell'Area Finanziaria e trasmessa alla Ragioneria generale dello Stato in data 23.03.2018.

Alla data odierna risulta inviato il monitoraggio relativo al secondo semestre 2018, dal quale risulta il rispetto anche per questo esercizio del pareggio di bilancio.

## APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Si tratta del piano finalizzato al conseguimento delle pari opportunità di genere anche all'interno dell'Amministrazione comunale. Il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 194 del 18.12.2018.

## ACQUISIZIONE DI PERSONALE

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La situazione del Comune di Bibbona, relativamente alle cessazioni di personale avvenute negli ultimi anni è esposta di seguito:

CESSAZIONI PER ANNO*	SPESA ANNUA EQUIVALENTE €.	BUDGET PER ASSUNZIONI	
anni precedenti	-----	Anni precedenti (25%)	€. 5.328,65
anno 2018:1 unità	24.811,80	2018 (100%)	€. 24.811,80
		<b>Totale assunzioni 2019</b>	<b>budget ANNO €. 30.140,45</b>

(\*Non vengono considerate cessazioni le interruzioni dal servizio a causa di trasferimento presso altro Ente tramite l'istituto della mobilità volontaria)

Budget totale disponibile per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2019

 → **€. 30.140,45**

Non è ancora possibile prevedere con certezza gli ulteriori possibili collocamenti a riposo che potrebbero verificarsi nell'anno 2019 finché non sarà definita la riforma delle pensioni attualmente in esame..

### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative)

Come predetto, le assunzioni di lavoro flessibile, risultano ammissibili nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, pur dovendo rispettare il limite di spesa generale di cui al tetto posto alla spesa di personale. I dati forniti dall'Area 2 Servizi Finanziari e Personale, evidenziano che nell'anno 2009, l'Ente ha sostenuto spese per personale a tempo determinato per la somma di seguito evidenziata, la quale costituisce il limite massimo di spesa per l'anno in corso.

Spesa sostenuta nell'anno 2009 per assunzioni a tempo determinato

 → **€. 98.045,54**

Richiamato l'allegato 1) alla delibera di Giunta Comunale n. 69/2018, in cui era previsto il fabbisogno di personale 2018/2020, per le seguenti finalità:

- per rispondere ad esigenze esclusivamente di carattere temporaneo ed eccezionale, con assunzioni di lavoro flessibile, anche finalizzate all'eventuale sostituzione di personale assente;
- per lo svolgimento di specifici progetti;

Ritenuto opportuno confermare tale programmazione. apportando la modifica alla durata del rapporto di lavoro della categoria B3 sino a sei mesi, come riportato nel prospetto che segue;

Visto che la Regione Toscana, al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, tutela e disciplina il tirocinio non curriculare quale esperienza formativa, orientativa o professionalizzante, non costituente rapporto di lavoro, realizzata presso soggetti pubblici e privati nel territorio regionale;

La Regione Toscana al fine di valorizzare le esperienze di tirocinio ha approvato la Legge Regionale n.3 del 27/01/2012, di modifica della L.R. 32/2002 e successive modifiche ed integrazioni, ed il relativo regolamento attuativo emanato con D.P.G.R. n. 47/2018 e successive modifiche ed integrazioni;

diplomato max. 6 mesi e laureato max. 6 mesi o max 12 se la laurea è inerente al percorso formativo.

Questo Ente intende dare attuazione alla normativa suddetta ospitando tirocini formativi non curricolari per favorire l'acquisizione di competenze professionali a disoccupati, individuando, in armonia con le disposizioni normative, quale ente promotore Centro per l'Impiego Rosignano - Cecina, (A.R.T.I. - Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego);

Valutato di prevedere, per l'anno 2019:

- n.3 tirocini formativi non curricolari, da svolgersi presso l'Area 2 Affari Generali e Polizia Municipale del Comune di Bibbona, prevedendo un compenso mensile forfettario di €. 500,00 per ciascun tirocinante, per una spesa complessiva (comprensiva di Inail ed irap) di €. 10.500,00.

#### PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2019 - 2021

Cat.	Profilo	Tipo rapp.	Incidenza spesa 2019 Tabellare mensile	Incidenza spesa 2020 Tabellare mensile	Incidenza spesa 2021 Tabellare mensile	Note
B3	Collaboratore amministrativo	100%	€. 1.588,65			Per mesi 6
C	Istruttore Tecnico Geometra	100%	€. 1.695,34	1.695,34		Sino al 31.05.2020
C	Istruttore agente polizia municipale	100%	€. 1.695,34	€. 1.695,34	€. 1.695,34	Per complessivi mesi 10 e mezzo

Di dare atto che sono già impegnate spese a tale titolo, comprensive degli oneri riflessi ed irap, nel triennio 2019/2021.

#### RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Ad oggi presso l'Ente, su un totale di 42 unità di personale dipendente in servizio, ve ne sono 4 con contratto di lavoro a tempo parziale. Nello specifico l'impegno orario settimanale del personale part-time risulta di 18, 30 ore settimanali. Allo stato attuale l'Amministrazione può negare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa.

#### ASSUNZIONI OBBLIGATORIE (Categorie protette)

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie l'Ente è tenuto, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge n. 68 del 12.03.1999, ad avere alle proprie dipendenze, in riferimento alla programmazione prevista al 31.12.2018, n. 1 lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della medesima Legge. Relativamente a tale obbligo, al 01.01.2019, l'Ente risulta formalmente adempiente avendo in servizio n. 3 dipendenti appartenenti alle cosiddette categorie protette, con orario di lavoro part-time (n. 2 a 18 ore settimanali e n. 1 a 30 ore settimanali) la cui corrispondente spesa non risulta rilevante per quanto concerne il calcolo della spesa complessivamente sostenuta per il personale dipendente.

## MOBILITA'

### Mobilità esterna

Il trasferimento per mobilità non consente di:

- considerare il trasferimento una cessazione, ovvero non è rilevante al fine della verifica della capacità assunzionale.
- utilizzare la quota di percentuale del posto lasciato libero a titolo di cessazione. Pertanto, in caso di richieste di mobilità in uscita, risulterà necessario valutare caso per caso l'eventuale concessione del nulla osta al trasferimento, affinché non si verifichino pregiudizi al funzionamento dei servizi.

Viceversa, nel rispetto dei soli limiti derivanti dalla necessità di rispettare il tetto posto dalla vigente normativa alla spesa per il personale dipendente e fermo restando le necessarie disponibilità di bilancio, è possibile procedere ad assunzioni mediante mobilità volontaria in entrata di personale dipendente da altre Amministrazioni soggette alle medesime regole in materia di vincoli per il personale.

## VALUTAZIONI DI SINTESI

Rispetto alle misure programmate con la precedente programmazione, nell'anno 2018 è stato effettuato quanto di seguito esposto:

- 1) a fronte per la copertura del profilo di n. 1 Collaboratore amministrativo, già contemplato nella deliberazione n. 69/2018, sono state espletate le procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto con esito negativo. Si procederà nuovamente alla richiesta ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto;
- 2) per la copertura del profilo di n. 2 Istruttore amministrativi, già contemplati nella deliberazione n. 69/2018, sono state espletate le procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto. Non avendo ottenuto i risultati sperati, in data 15.11.2019 è stata inviata PEC al Comune di Piombino protocollo n. 10117, prima dell'inizio delle procedure concorsuali, concordando la possibilità di utilizzo dell'eventuale graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato, per la quota prevista dalla normativa vigente in materia;
- 3) a fronte di trasferimento di personale per mobilità verso altro Ente sono state attivate le procedure che hanno permesso di pervenire all'inserimento di un Istruttore Geometra, previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001. L'assunzione è stata disposta a decorrere dall'01.12.2018 mediante accordo con altro Ente in applicazione dell'art. 30 comma 2 dello stesso decreto;
- 4) a fronte di trasferimento di personale per mobilità verso altro Ente sono state attivate le procedure che hanno permesso di pervenire alla sostituzione di un Istruttore di vigilanza in servizio presso la Polizia Municipale, previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001. L'assunzione è stata disposta a decorrere dal 31.12.2018 mediante accordo con altro Ente in applicazione dell'art. 30 comma 2 dello stesso decreto;
- 5) per esigenze di servizio, con proprio atto n. 19 del 30.01.2018, il rapporto di lavoro di un collaboratore amministrativo è stato trasformato dal 50% all'83,33% per il periodo 01.02 – 31.12.2018;
- 6) per esigenze di servizio, con proprio atto n.15 del 30.01.2018, il rapporto di lavoro di un istruttore tecnico è stato trasformato dal 50% all'83,33% per il periodo 01.02 – 31.12.2018;
- 7) per esigenze di servizio, con proprio atto n. 152 del 09.10.2018, il rapporto di lavoro di un istruttore tecnico è stato trasformato dal 50% all'83,33% per il periodo 01.11.2018 – 31.10.2019;

Attualmente, gli interventi in materia di riorganizzazione, da dettagliare nello specifico documento inerente la dotazione organica, riguarderanno:

- l'assunzione di due Istruttori Amministrativi già programmati con la precedente deliberazione n. 69 del 17.04.2018;
- l'assunzione di un Istruttore Amministrativo mediante l'espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto o mediante procedura concorsuale o accordi con altri enti prima dell'eventuale indizione di concorso pubblico, comunque, nel rispetto delle normative vigenti;
- a fronte del prossimo collocamento in quiescenza per limiti di servizio (01.01.2019) del dipendente con profilo di collaboratore Cuoco, prevede la sostituzione del dipendente con il medesimo profilo, mediante l'espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto. Qualora non si ottenessero i risultati sperati, la copertura del posto potrà aversi nell'anno 2020, mediante procedura concorsuale o accordi con altri enti prima dell'eventuale indizione di concorso pubblico, comunque, nel rispetto delle normative vigenti;
- la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un istruttore tecnico, attualmente in servizio presso l'Area 3 – Lavori Pubblici, assunto in data 30.12.2016, ai sensi della Legge n. 68/99, da part-time 50% , a part-time 83,33%;
- la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un istruttore tecnico, attualmente in servizio presso l'Area 3 – Lavori Pubblici, assunto in data 30.12.2016, ai sensi della Legge n. 68/99, da part-time 50% , a part-time 83,33%;
- per l'anno 2020, l'assunzione a tempo indeterminato ed orario pieno di un Istruttore Tecnico Geometra, per l'Area 4 Edilizia Privata e Urbanistica, mediante l'espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto o mediante procedura concorsuale o accordi con altri enti prima dell'eventuale indizione di concorso pubblico, comunque, nel rispetto delle normative vigenti;
- a fronte del collocamento in quiescenza previsto per il mese di agosto 2020, di un esecutore amministrativo con orario pieno, si prevede la sostituzione mediante l'espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto. Qualora non si ottenessero i risultati sperati, la copertura del posto potrà aversi nell'anno 2021, mediante procedura concorsuale o accordi con altri enti prima dell'eventuale indizione di concorso pubblico e, comunque, nel rispetto delle normative vigenti;
- a fronte del collocamento in quiescenza previsto per il mese di settembre 2021, di un Istruttore amministrativo con orario pieno, si prevede la sostituzione mediante l'espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 30 dello stesso decreto. Qualora non si ottenessero i risultati sperati, la copertura del posto potrà aversi nell'anno 2022, mediante procedura concorsuale o accordi con altri enti prima dell'eventuale indizione di concorso pubblico e, comunque, nel rispetto delle normative vigenti;
- la soppressione dei profili per i quali si ritiene di non procedere ad un'assunzione nel breve/medio periodo. La dotazione organica dell'Ente non può infatti prevedere figure vacanti ad eccezione di quelle che l'Amministrazione ritiene di ricoprire nel periodo di riferimento del piano triennale di fabbisogno del personale;
- l'eventuale istituzione di nuovi posti ove si decida di procedere, nel periodo di riferimento della programmazione e secondo le modalità consentite, ad assunzioni di personale attualmente non previsto in organico;
- la previsione dell'eventuale attivazione di collaborazioni mediante convenzionamento con altri Comuni, al fine di potenziare servizi attualmente ritenuti carenti. La possibilità di reclutare nuove unità dall'esterno, utilizzando in modo dinamico i resti assunzionali non utilizzati negli anni precedenti, è la seguente:

ANNO	SPESA CONSENTITA PER ACCESSO DALL'ESTERNO/CONCORSO
2019	€. 30.140,45 (calcolo derivante dalle cessazioni del 2018 più residui del triennio precedente)
2020	Eventuali residui non utilizzati riferiti alle cessazioni del 2019 più residui del triennio precedente
2021	Eventuali residui non utilizzati riferiti alle cessazioni del 2020 più residui del triennio precedente

Si specificano i costi di ingresso delle seguenti categorie giuridiche di personale, prendendo come parametro base il trattamento tabellare iniziale (oneri esclusi):

categoria giuridica di ingresso	parametro (tabellare iniziale)
B1	19.536,91
B3	20.652,45
C	22.039,41

**PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2019 -2021 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA**

Questa Amministrazione, pur avendo visto ridursi sensibilmente la spesa per il personale dipendente rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 e pur avendo dei posti vacanti in organico derivanti dalla precedente programmazione, tenuto altresì conto delle limitate disponibilità di bilancio, ha ritenuto di porre particolare attenzione all'organizzazione interna al fine di valutare le opportunità di maggior efficienza e produttività. Per far fronte alle necessità che periodicamente si manifestano negli uffici e nei servizi, si sta infatti facendo anche utilizzo dell'istituto della mobilità interna, al fine di collocare il personale negli uffici in cui è più necessario, compatibilmente con le esigenze di ciascuno. Si è provveduto anche alla definizione della nuova struttura organizzativa dell'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 08 del 18.01.2018. Il precedente piano dei fabbisogni con annessa rideterminazione della dotazione organica di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 17.04.2017 contemplava già la copertura di alcuni profili per i quali erano stati banditi i relativi avvisi di mobilità.

Pertanto, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, si ritiene:

– di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite l'attivazione di processi di mobilità sia interna che esterna;

– di autorizzare la sostituzione del personale che ha cessato o cesserà il proprio rapporto di lavoro con l'Ente, per qualsiasi motivazione, salvo la preventiva verifica della possibilità di distribuire diversamente il carico di lavoro, in quanto si tratterebbe di avvicendamento di personale che non comporterebbe incremento della spesa di personale a carico del bilancio comunale;

– di considerare comunque che la sostituzione potrebbe anche non avvenire nello stesso settore/servizio o al medesimo profilo professionale e ci si regolerà in base alle esigenze del momento;

1) di confermare l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo categoria C (per collocamento a riposo del dipendente nell'anno 2018);

2) di prevedere l'assunzione di n. 3 Istruttori amministrativi categoria C;

3) di prevedere l'assunzione di n. 1 collaboratore professionale cuoco categoria B3 (per previsione collocamento a riposo del dipendente prevista anno 2019);

4) di prevedere l'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico geometra categoria C;

5) di prevedere l'assunzione di n. 1 esecutore amministrativo categoria B1 (per previsione collocamento a riposo del dipendente prevista anno 2020)

6) di prevedere l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo categoria C (per previsione collocamento a riposo del dipendente prevista anno 2021);

– di prevedere, inoltre, stante le norme vigenti ed il rispetto dei vincoli esistenti, l'attivazione delle procedure di reclutamento di nuovo personale, nei casi sopra stabiliti, come di seguito indicato, nell'ordine esposto:

1) accesso a graduatoria concorsuale di un altro Ente (Comune di Piombino), già concordato precedentemente all'espletamento delle prove concorsuali, nel rispetto della normativa vigente;

2) procedura di mobilità ex art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;

3) procedura di mobilità ex art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;

4) procedura di mobilità ex art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, e solo in presenza di capacità assunzionale, nell'anno 2021: accesso a graduatoria concorsuale di un altro Ente, ove concordato nel rispetto della normativa vigente o indizione di concorso pubblico;

5) procedura di mobilità ex art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 e solo in presenza di capacità assunzionale: accesso a graduatoria concorsuale di un altro Ente, ove concordato nel rispetto della normativa vigente o indizione di concorso pubblico;

6) procedura di mobilità ex art. 34bis del D.lgs. n. 165/2001 e procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 e, solo in presenza di capacità assunzionale: accesso a graduatoria concorsuale di un altro Ente, ove concordato nel rispetto della normativa vigente o indizione di concorso pubblico;

– di aggiornare la dotazione organica complessiva dell'ente sopprimendo i posti vacanti per i quali oggi non è possibile prevedere un'assunzione e, quindi, adeguandola all'effettiva situazione esistente con l'aggiunta dei posti che si prevede di coprire nel breve – medio periodo.

## NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA - MODIFICATA

AREA 1 - SERVIZI FINANZIARI E PERSONALE							
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti esistenti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti		Previsione copertura
					tempo pieno	N. Posti vacanti part-time	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	1		-		
C	Istruttore amministrativo	5	4		1		(anno 2019)
B1	Esecutore amministrativo	1	1				
	<b>Sub Totale</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

AREA 2 - AFFARI GENERALI E POLIZIA MUNICIPALE							
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti esistenti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti		Previsione copertura
					Tempo pieno	N. Posti vacanti part-time	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	1				
C	Istruttore amministrativo	3	1		2		(anno 2019)
B3	Collaboratore amministrativo part-time orario 83,33%	1		1			
B3	Collaboratore amministrativo	3	3				
B1	Esecutore amministrativo	1	1				
D1	Istruttore direttivo Polizia Municipale	2	2	.			
C	Istruttore - Agente di polizia municipale	3	3	.			
	<b>Sub Totale</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	

AREA 3 - LAVORI PUBBLICI							
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti esistenti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti		Previsione copertura
					tempo pieno	N. Posti vacanti part-time	
D3	Funzionario Tecnico	1	1				
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	1				
C	Istruttore tecnico	1	1				
C	Istruttore addetto coordinamento servizi esterni	1	1				
C	Istruttore tecnico part-time orario 83,33%	2		2			
B3	Collaboratore professionale	6	6				
B3	Collaboratore amministrativo	1	1				
B1	Esecutore servizi esterni	2	2				
	<b>Sub Totale</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		

OPERAI AGRICOLO FORESTALI							Previsione copertura
LIVELLI	DESCRIZIONE	Posti esistenti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti tempo pieno	N. Posti vacanti part-time	
5°	Operaio Specializzato super	3	3				
4°	Operaio specializzato	1	1				
	<b>Sub Totale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

AREA 4 - EDILIZIA PRIVATA							Previsione copertura
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Posti esistenti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti tempo pieno	N. Posti vacanti part-time	
D1	Istruttore direttivo tecnico	2	1	1			
C	Istruttore tecnico	3	2		1		
C	Istruttore amministrativo	1	1				
	<b>Sub Totale</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

RIEPILOGO GENERALE ATTUALE						
CAT. - LIVELLI	PROFILO PROFESSIONALE	Posti esistenti	N. Posti coperti a tempo pieno	N. Posti coperti a part-time	N. Posti vacanti tempo pieno	N. Posti vacanti part-time
D3	Funzionario tecnico	1	1			
D1	Istruttore direttivo tecnico	3	2	1		
D1	Istruttore direttivo amministrativo	2	2			
D1	Istruttore direttivo Polizia Municipale	2	2			
C1	Istruttore tecnico	6	3	2	1	
C1	Istruttore amministrativo	9	6		3	
C1	Istruttore coordinatore servizi esterni	1	1			
C1	Istruttore - Agente di polizia municipale	3	3			
B3	Collaboratore amministrativo	5	4	1	0	
B3	Collaboratore professionale	6	6			
B1	Esecutore amministrativo	2	2			
B1	Esecutore servizi esterni	2	2			
LIVELLO 5°	Operaio Specializzato super	3	3			
LIVELLO 4°	Operaio specializzato	1	1			
<b>TOTALE</b>		<b>46</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli art. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

