



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

OGGETTO:

Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2019/2021

Presenti alla votazione			
Vivarelli Colonna Antonfrancesco	*	Milli Mirella	*
Agresti Luca	*	Petrucci Simona	*
Cerboni Giacomo	*	Rossi Fabrizio	-
Ginanneschi Riccardo	*	Turbanti Fausto	-
Megale Riccardo	*	Veltroni Chiara	*

Presidente	Antonfrancesco Vivarelli Colonna
Segretario	Paolo Negrini

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) “... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.4 comma 2); b) “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- la corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, dove si afferma che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
- le pubbliche amministrazioni devono adottare la programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che "... 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", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente", precisando quindi che "Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati";

RILEVATO CHE ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- in data 9.10.2018 con prot. n. 143547 è stato richiesto ai dirigenti la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

- b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;
- ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il responsabile delle risorse umane ha:
 - a) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 (Allegato A);
 - b) elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (Allegato B);
 - c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 963.635,10, mentre per le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo utilizzato risulta pari ad € 217.568,25 a fronte di una capacità di spesa massima pari ad € 658.003,91;
- analisi dei dati pubblicati su OpenCivitas relativamente ai questionari SOSE dell'anno 2015, dai quali emerge che il Comune di Grosseto ha una spesa storica superiore del 7,2% rispetto al fabbisogno standard (misura il fabbisogno finanziario di un ente in base alle caratteristiche territoriali, agli aspetti socio-demografici della popolazione residente e ai servizi offerti), con una spesa pro-capite storica di euro 729,55 rispetto al fabbisogno standard di euro 680,60 ed un livello dei servizi inferiore del 9,1% rispetto al livello dei servizi standard e più in particolare:
 - a) una spesa storica inferiore ai fabbisogni standard e servizi inferiori a quelli standard in materia di servizi sociali ed amministrativi,
 - b) una spesa storica in linea e buoni servizi per quanto riguarda la polizia locale,
 - c) una spesa storica quasi in linea con quella standard in materia di gestione del territorio e viabilità ma con un livello di servizi inferiori al 34,1% rispetto al livello dei servizi standard,
 - d) una spesa storica superiore a quella standard in materia di rifiuti, la spesa storica pro-capite nell'anno di riferimento superava quella standard di oltre 40 euro, a fronte di un livello di servizi inferiore del 20,9%,
 - e) una spesa storica superiore a quella standard nel caso dei servizi inerenti l'istruzione e gli asili nido, ma con un livello dei servizi offerti superiore, rispettivamente del 53,8% e del 21,5%, rispetto al livello dei servizi standard;

VISTO il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019 – 2021, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 131 del 30.7.2018 che individua quattro Indirizzi Strategici (livello 1), ognuno dei quali si articola in Obiettivi Strategici (livello 2) -che riprendono gli intendimenti del Programma



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

Amministrativo di mandato 2016 – 2021- che a loro volta si declinano in una serie di programmi (livello 3);

CONSIDERATO che i quattro Indirizzi Strategici comprendono: 1. La città ed il suo territorio, 2. La città e i suoi strumenti, 3. La città e le sue relazioni, 4. La città e le sue vocazioni ed investono tutti i Settori ed i Servizi dell'Ente e in particolare, tra l'altro, si evidenziano:

- a) nell'ambito degli Indirizzi Strategici n. 1 e 4 sussistono gli Obiettivi Strategici “Città più verde”, “Una città più efficiente, una comunità in movimento”, “Vogliamo cultura” e “Valorizzazione delle Mura”, con i relativi programmi di revisione degli strumenti di governo del territorio e di sviluppo urbanistico nonché interventi rigenerazione urbana, di cura, manutenzione e riqualificazione del territorio, delle infrastrutture per la mobilità, del verde pubblico, dei luoghi della cultura, ecc.;
- b) nell'ambito dell'Indirizzo Strategico n. 2 sussistono gli Obiettivi Strategici “Lavoro ed equità fiscale” e “Una macchina comunale che corra” con i relativi programmi “Equità fiscale”, “Innovazione della macchina comunale” e “Un miglior servizio al cittadino” che prevedono interventi di riorganizzazione del sistema tributario dell'ente, sviluppo dei servizi al cittadino anche tramite il rinnovamento della piattaforma informatica dell'ente, azioni di contrasto all'evasione ed elusione dei tributi locali, miglioramento della toponomastica cittadina, ecc.;
- c) nell'ambito dell'Indirizzo Strategico n. 3 sussiste l'Obiettivo Strategico “Più sicurezza” con il programma “Città sicura” mirato all'incremento della sicurezza cittadina anche tramite una riorganizzazione, potenziamento e miglioramento dell'efficienza del Corpo di Polizia Municipale ecc..

VISTO il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) provvisorio 2019 – 2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 435 del 06/12/2018, che comprende, n. 19 obiettivi generali che investono tutti i Settori ed i Servizi dell'Ente e In particolare, tra l'altro, si evidenzia, anche in relazione ai programmi sopracitati del DUP, che il PEG comprende:

- a) gli obiettivi generali in materia di pianificazione, riqualificazione e manutenzione del territorio “01 Città più verde”, “02 Grosseto città diffusa (Programma Rigenerazione Urbana)”, “03 Città nuova e passaggio agrario”, “04 Manutenzione e riqualificazione del territorio”, “07 Valorizzazione del verde”, “21 Valorizzazione dei luoghi della cultura, delle Mura Medicee e dei centri storici”;
- b) gli obiettivi generali in materia di mobilità e sicurezza “09 Mobilità”, “10 Mobilità sostenibile integrata – Progetto GRO.AR”, “18 Città sicura”;
- c) gli obiettivi generali in materia di per i servizi di linea in materia di tributi, servizi demografici, toponomastica, provveditorato e per i servizi informativi “14 Innovazione della macchina comunale” e “15 Una macchina comunale più efficiente per un miglior servizio al cittadino”.

RITENUTO, sulla base di quanto indicato ai punti precedente, di dover definire il piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2019-2021 come di seguito indicato:

Per l'anno 2019

- a) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria con una spesa complessiva pari ad € 331.850,27:



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

- n. 1 Esecutore Amministrativo, Categoria B,
- n. 3 Istruttore di Vigilanza, Categoria C,
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Coordinatore Esperto Amministrativo, Categoria D,
- n. 5 Istruttore Direttivo Tecnico/Coordinatore Esperto Tecnico, Categoria D;
- assunzione a seguito di mobilità in compensazione di una unità di personale in Categoria B con il profilo di Esecutore Amministrativo proveniente dalla Azienda USL di Grosseto;

b) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali con una spesa complessiva di euro 756.981,14:

- n. 12 Istruttori Amministrativi, categoria C,
- n. 8 Istruttori Direttivi Amministrativi, categoria D,
- n. 2 istruttore Direttivo Informatico Tecnico, categoria D,
- n. 1 Dirigente,

c) conferma delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco con una spesa complessiva di euro 155.784,67:

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
- n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C,
- n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C,
- n. 2 Addetti Stampa, categoria D,

d) assunzione di un ulteriore dirigente a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, TUEL con una spesa di euro 59.872,99;

e) assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64;

f) conferma dei comandi già presenti nell'ente ed in scadenza nel corso dell'anno;

g) destinazione di una quota non superiore al 20% alla eventuale verticalizzazione del personale interno di 1 unità di personale in categoria D, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico con una maggiore spesa di euro 2.682,80;

Per l'anno 2020

a) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali, con una spesa complessiva di euro 664.611,12:

- n. 8 Collaboratori Amministrativi, categoria B3,
- n. 8 Istruttori di Vigilanza, categoria C,
- n. 2 Istruttori Direttivi di Vigilanza, categoria D,
- n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici, categoria D,
- n. 1 Dirigente,



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

- b) destinazione di una quota non superiore al 20% alla eventuale verticalizzazione di 2 unità di personale in categoria B3 e di 1 unità in categoria D con una maggiore spesa di euro 5.767,05;
- c) conferma delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco con una spesa complessiva di euro 155.784,67:
- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
 - n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C,
 - n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C,
 - n. 2 Addetti Stampa, categoria C,
- d) assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64;
- e) conferma dei comandi già presenti nell'ente ed in scadenza nel corso dell'anno;

Per l'anno 2021

- a) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali con una spesa complessiva di euro 266.536,18:
- n. 4 Collaboratori Tecnici, categoria B3,
 - n. 5 istruttori Tecnici, categoria C;
- b) conferma delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco con una spesa complessiva di euro 155.784,67:
- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
 - n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C,
 - n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C,
 - n. 2 Addetti Stampa, categoria D,
- c) assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64;
- Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;
- Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto nel verbale n. 9 del 14.2.2019 che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;
- Visiti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal dirigente del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

DELIBERA



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile delle risorse umane, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare con la media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
2. Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter:
 - a) formulazione delle proposte da parte della dirigenza dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;
 - b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE;
 - c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile;
 - d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
3. Di approvare il seguente PTFP per gli anni 2019/2021:
Per l'anno 2019
 - a) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria con una spesa complessiva pari ad € 331.850,27:
 - n. 1 Esecutore Amministrativo, Categoria B,
 - n. 3 Istruttore di Vigilanza, Categoria C,
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Coordinatore Esperto Amministrativo, Categoria D,
 - n. 5 Istruttore Direttivo Tecnico/Coordinatore Esperto Tecnico, Categoria D;
 - assunzione a seguito di mobilità in compensazione di una unità di personale in Categoria B con il profilo di Esecutore Amministrativo proveniente dalla Azienda USL di Grosseto;
 - b) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali con una spesa complessiva di euro 756.981,14:
 - n. 12 Istruttori Amministrativi, categoria C,
 - n. 8 Istruttori Direttivi Amministrativi, categoria D,
 - n. 2 istruttore Direttivo Informatico Tecnico, categoria D,
 - n. 1 Dirigente,



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del 20/02/2019

c) conferma delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco con una spesa complessiva di euro 155.784,67:

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
- n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C,
- n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C,
- n. 2 Addetti Stampa, categoria D,

d) assunzione di un ulteriore dirigente a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, TUEL con una spesa di euro 59.872,99;

e) assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64;

f) conferma dei comandi già presenti nell'ente ed in scadenza nel corso dell'anno;

g) destinazione di una quota non superiore al 20% alla eventuale verticalizzazione del personale interno di 1 unità di personale in categoria D, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico con una maggiore spesa di euro 2.682,80;

Per l'anno 2020

a) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali, con una spesa complessiva di euro 664.611,12:

- n. 8 Collaboratori Amministrativi, categoria B3,
- n. 8 Istruttori di Vigilanza, categoria C,
- n. 2 Istruttori Direttivi di Vigilanza, categoria D,
- n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici, categoria D,
- n. 1 Dirigente,

b) destinazione di una quota non superiore al 20% alla eventuale verticalizzazione di 2 unità di personale in categoria B3 e di 1 unità in categoria D con una maggiore spesa di euro 5.767,05;

c) conferma delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco con una spesa complessiva di euro 155.784,67:

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
- n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C,
- n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C,
- n. 2 Addetti Stampa, categoria C,

d) assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64;

e) conferma dei comandi già presenti nell'ente ed in scadenza nel corso dell'anno;



Giunta Comunale di Grosseto

Deliberazione di Giunta n. 54

adunanza del **20/02/2019**

Per l'anno 2021

a) individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali con una spesa complessiva di euro 266.536,18:

- n. 4 Collaboratori Tecnici, categoria B3,
- n. 5 istruttori Tecnici, categoria C;

b) conferma delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco con una spesa complessiva di euro 155.784,67:

- e) n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
- f) n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C,
- g) n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C,
- h) n. 2 Addetti Stampa, categoria D,

c) assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64;

Con separata votazione, espressa in forma palese, il presente provvedimento viene dichiarato, all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000.

IL SINDACO
Antonfrancesco Vivarelli Colonna

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Dr. Paolo Negrini

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
Dirigenti	9	0	9	6	0	3	3
D3	31	0	31	15	0	16	16
D1	88	0	88	45	0	43	43
C	224	0	224	100	0	124	124
B3	145	0	145	13	0	132	132
B1	53	0	53	44	0	9	9
A1	1	0,5	1,5	0	0	0	0
TOTALI	551,00	0,50	551,50	223,00	0,00	327,00	327,00

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	9	0,00	9,00	389.798,10	111.794,10	33.132,84	4.131,86	538.856,89
D3	31	0,00	31,00	854.758,30	245.144,68	72.654,46	9.060,44	1.181.617,87
D1	88	0,00	88,00	2.110.248,14	605.219,17	179.371,09	22.368,63	2.917.207,03
C	224	0,00	224,00	4.936.827,65	1.415.882,17	419.630,35	52.330,37	6.824.670,55
B3	145	0,00	145,00	2.994.605,25	858.852,79	254.541,45	31.742,82	4.139.742,30
B1	53	0,00	53,00	1.035.456,19	296.968,83	88.013,78	10.975,84	1.431.414,63
A1	1	0,50	1,50	27.724,08	7.951,27	2.356,55	293,88	38.325,76
TOTALI	551,00	0,50	551,50	12.349.417,70	3.541.813,00	1.049.700,50	130.903,83	17.071.835,03

Personale a tempo determinato e C.F.L. (dirigenti extra dotazione organica; personale a tempo determinato, staff del Sindaco, C.L.F.,)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	2	0	2	47.960,19	13.754,98	4.076,62	508,38	66.300,16
C	2	0,5	2,5	55.098,52	15.802,26	4.683,37	584,04	76.168,20
B3	1	0	1	20.652,45	5.923,12	1.755,46	218,92	28.549,95
B1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	5	0,5	5,5	123.711,16	35.480,36	10.515,45	1.311,34	171.018,30

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti (1)	266.347,00	74.438,66	22.639,50	2.823,28	366.248,43
Fondo dipendenti	1.797.512,99	427.808,09	152.788,60	19.053,64	2.397.163,32
P.O.	400.000,00	95.200,00	34.000,00	4.240,00	533.440,00
Straordinario	241.652,12	57.513,20	20.540,43	2.561,51	322.267,27
TOTALE	2.705.512,11	654.959,96	229.968,53	28.678,43	3.619.119,02

(1) INADEL calcolata con esclusione della retribuzione di risultato stimata nel 15% con imposizione pari quindi al 85%

Altro lavoro flessibile e spese diverse (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare ecc.)					638.412,56
Segretario Generale	105.200,00	30.171,36	8.942,00	0,00	144.313,36
Spesa Segretario e altre spese					782.725,92

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	17.071.835,03
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO MASSIMO	315.951,56
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	3.619.119,02
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	782.725,92
TOTALE	21.789.631,54
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	2.548.125,99
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	19.241.505,55 (A)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	19.241.505,55 (B)
(A)-<0	0,00

La spesa massima pari ad euro 658.003,91 è stata ridotta al fine di rendere nullo il confronto con la spesa del triennio 2011/2013

B) CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.IN TEMPO PIENO IN TEMPO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP (2)	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	6		6,00	259.865,40	74.529,40	22.088,56	2.754,57	359.237,93
D3	27	0,83	27,83	767.443,36	220.102,76	65.232,69	8.134,90	1.060.913,70
D1	77	1,33	78,33	1.878.439,78	538.736,53	159.667,38	19.911,46	2.596.755,15
C	183	8,00	191,00	4.209.516,13	1.207.289,23	357.808,87	44.620,87	5.819.235,10
B3	125	6,00	131,00	2.705.466,82	775.927,88	229.964,68	28.677,95	3.740.037,33
B1	43	0,50	43,50	849.855,55	243.738,57	72.237,72	9.008,47	1.174.840,31
A1	1	0,50	1,50	27.724,08	7.951,27	2.356,55	293,88	38.325,76
R.I.A., IIS, ad Pers.				257.417,59	73.827,36	21.880,50	2.728,63	355.854,08
TOTALI	462,00	17,17	479,17	10.955.728,70	3.142.102,99	931.236,94	116.130,72	15.145.199,36

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) assegni ad personam; c) Retribuzione Individuale di Anzianità

(2) Vanno sottratti i dipendenti disabili, gli autisti di scuolabus che sono esenti da IRAP

SECONDA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

Importo competenza

SPESA PERSONALE OCCUPATO	15.145.199,36	
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	171.018,30	
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	3.619.119,02	
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente		(solo ai fini del riscontro con il bilancio)
Assunzioni possibili nell'anno 2018		
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	782.725,92	
TOTALE	19.718.062,61	
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	2.548.125,99	
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	17.169.936,62	(A)
CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDE	950.859,85	(B)
Capità assunzionale tempo determina	144.933,26	(C)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	19.241.505,55	
(A+B+C-D)<0	-975.775,82	

C) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
SPESA PERSONALE OCCUPATO	15.145.199,36	14.194.339,51	13.561.188,50	12.755.676,23
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	171.018,30	171.018,30	171.018,30	171.018,30
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	3.619.119,02	3.619.119,02	3.619.119,02	3.619.119,02
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	0,00	0	0	0
Differenza con bilancio	0,00			
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	782.725,92	782.725,92	782.725,92	782.725,92
TOTALE	19.718.062,61	18.767.202,76	18.134.051,75	17.328.539,48
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	2.548.125,99	2.548.125,99	2.548.125,99	2.548.125,99
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	17.169.936,62	16.219.076,77	15.585.925,76	14.780.413,49

Spesa media 2011-2013	19.241.505,55	19.241.505,55	19.241.505,55	19.241.505,55
Margine disponibile	2.071.568,93	3.022.428,78	3.655.579,79	4.461.092,06

ASSESSORATO AL PERSONALE

PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNI DI PERSONALE 2019 - 2021

1. PROGRAMMAZIONE GENERALE	3
1.1. Premessa	3
1.2. Documento unico di programmazione 2019 – 2021	3
1.3. Piano Esecutivo di Gestione 2018 - 2020	3
2. ANALISI	4
2.1. Premessa	4
2.2. Distribuzione.....	5
2.3. Dimensioni quantitative	6
2.4. Dimensioni qualitative.....	8
3. REVISIONI ORGANIZZATIVE E MOBILITA' INTERNE	9
3.1. Premessa	9
3.2. Interventi sulla macrostruttura.....	9
3.3. Mobilità interne	10
4. VINCOLI FINANZIARI.....	10
4.1. Premessa	10
4.2. Spesa potenziale massima.....	10
4.3 Dimostrazione capacita' assunzionale 2019	15
4.5 Risorse finanziarie necessarie all'attuazione del PTFP	16
5. FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2019-2021	16
5.1. Cessazione di personale	16
5.2. Capacità assunzionali a tempo indeterminato	17
5.3. Capacità assunzionali a tempo determinato e flessibile.....	17
5.4. Risorse finanziarie necessarie all'attuazione del PTFP	21

1.

2.

3.

4. 1. PROGRAMMAZIONE GENERALE

4.1. Premessa

- (1) Il PTFP è definito in coerenza con l'attività di programmazione generale dell'ente.
- (2) Nella presente sezione vengono riportate le politiche più rilevanti ai fini dei fabbisogni prioritari o emergenti.

4.2. Documento unico di programmazione 2019 – 2021

- (1) Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019 – 2021, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 131 del 30.7.2018, individua quattro Indirizzi Strategici (livello 1), ognuno dei quali si articola in Obiettivi Strategici (livello 2) che riprendono gli intendimenti del Programma Amministrativo di mandato 2016 – 2021. A sua volta, ogni Obiettivo Strategico si declina in una serie di programmi (livello 3).
- (2) I quattro Indirizzi Strategici comprendono: 1. La città ed il suo territorio, 2. La città e i suoi strumenti, 3. La città e le sue relazioni, 4. La città e le sue vocazioni ed investono tutti i Settori ed i Servizi dell'Ente;
- (3) in particolare, tra l'altro, si evidenziano:
 - nell'ambito degli Indirizzi Strategici n. 1 e 4 sussistono gli Obiettivi Strategici “Città più verde”, “Una città più efficiente, una comunità in movimento”, “Vogliamo cultura” e “Valorizzazione delle Mura”, con i relativi programmi di revisione degli strumenti di governo del territorio e di sviluppo urbanistico nonché interventi rigenerazione urbana, di cura, manutenzione e riqualificazione del territorio, delle infrastrutture per la mobilità, del verde pubblico, dei luoghi della cultura, ecc.;
 - nell'ambito dell'Indirizzo Strategico n. 2 sussistono gli Obiettivi Strategici “Lavoro ed equità fiscale” e “Una macchina comunale che corra” con i relativi programmi “Equità fiscale”, “Innovazione della macchina comunale” e “Un miglior servizio al cittadino” che prevedono interventi di riorganizzazione del sistema tributario dell'ente, sviluppo dei servizi al cittadino anche tramite il rinnovamento della piattaforma informatica dell'ente, azioni di contrasto all'evasione ed elusione dei tributi locali, miglioramento della toponomastica cittadina, ecc.;
 - nell'ambito dell'Indirizzo Strategico n. 3 sussiste l'Obiettivo Strategico “Più sicurezza” con il programma “Città sicura” mirato all'incremento della sicurezza cittadina anche tramite una riorganizzazione, potenziamento e miglioramento dell'efficienza del Corpo di Polizia Municipale ecc..

4.3. Piano Esecutivo di Gestione 2018 - 2020

- (1) Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) provvisorio 2019 – 2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 435 del 06/12/2018, comprende, n. 19 obiettivi generali che investono tutti i Settori ed i Servizi dell'Ente.
- (2) In particolare, tra l'altro, si evidenzia, anche in relazione ai programmi sopracitati del DUP, che il PEG comprende:
 - gli obiettivi generali in materia di pianificazione, riqualificazione e manutenzione del territorio “01 Città più verde”, “02 Grosseto città diffusa (Programma Rigenerazione Urbana)”, “03 Città nuova e passaggio agrario”, “04 Manutenzione e riqualificazione del territorio”, “07 Valorizzazione del verde”, “21 Valorizzazione dei luoghi della cultura, delle Mura Medicee e dei centri storici”;
 - gli obiettivi generali in materia di mobilità e sicurezza “09 Mobilità”, “10 Mobilità sostenibile integrata – Progetto GRO.AR”, “18 Città sicura”;

- gli obiettivi generali in materia di per i servizi di linea in materia di tributi, servizi demografici, toponomastica, provveditorato e per i servizi informativi “14 Innovazione della macchina comunale” e “15 Una macchina comunale più efficiente per un miglior servizio al cittadino”.

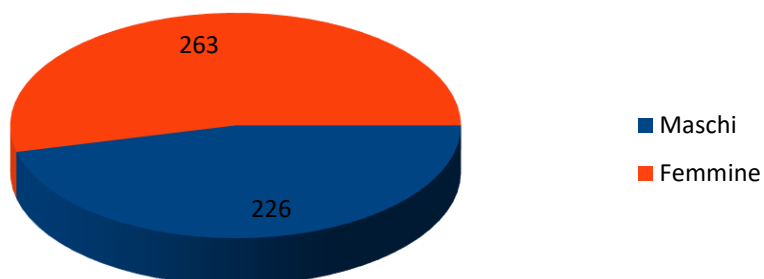
5. ANALISI

5.1. Premessa

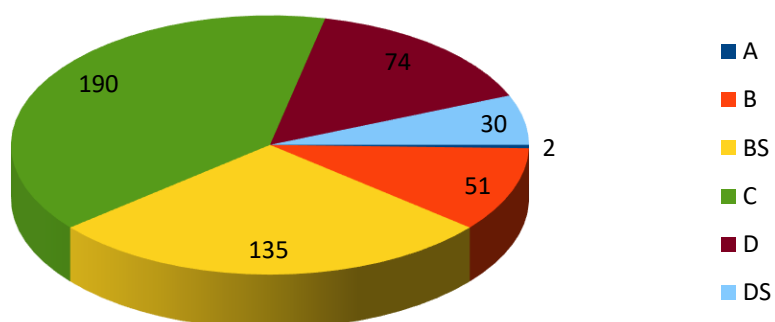
- (1) Il PTFB è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente.
- (2) A tal fine, nella presente sezione è riportata:
 - la distribuzione del personale effettuata per genere, categoria, titolo di studio e anzianità di servizio;
 - l'analisi effettuata considerando:
 - la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
 - la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.
- (3) Con nota del 9.10.2018 prot. 143547 il Dirigente del Settore Risorse Umane, tenuto conto dei vincoli finanziari di bilancio, in coerenza con le indicazioni delle linee guida del Ministero della PA del 8 maggio 2018, ha chiesto la formalizzazione, da parte di ciascun dirigente delle seguenti rilevanti informazioni:
 - indicazioni delle risorse umane necessarie svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato anche mediante richiesta di specifici corsi di formazione;
 - definizione per ogni profilo professionale richiesto delle competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - obbligo di indicare, in relazione all'attività svolta e nel futuro, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
 - eventuali servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi.

5.2. Distribuzione

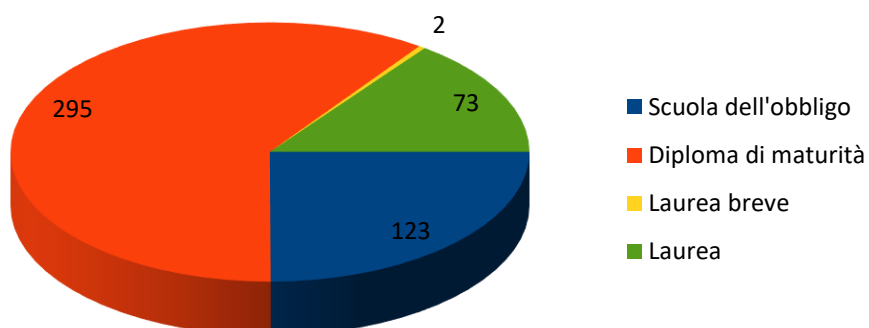
(1) Distribuzione del personale per genere:



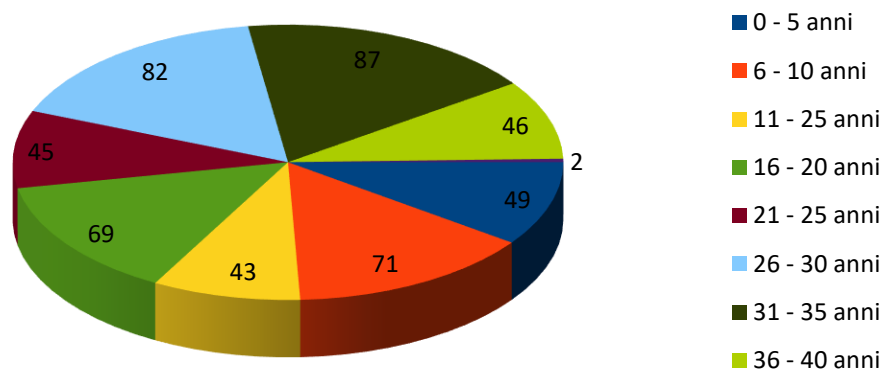
(2) Distribuzione del personale per categorie:



(3) Distribuzione del personale per titolo di studio:



(4) Distribuzione del personale per classi di anzianità di servizio:



5.3. Dimensioni quantitative

- (1) Gli Enti locali applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto questo ha determinato nel giro di pochi anni: a) una drastica diminuzione del numero di dipendenti pubblici impiegati nel comparto; una riduzione del valore medio delle retribuzioni individuali del personale comunale; b) un notevole incremento dell'età media del personale (Quaderno ANCI 13 giugno 2018 "Il personale degli enti locali – Le assunzioni", p. 4);
- (2) In base ai dati comparati disponibili (A. BIANCO, "Personale, negli enti locali la riduzione più forte degli organici", in Quotidiano degli enti locali & PA, Il Sole 24 Ore, 23 gennaio 2017, sui dati del conto annuale 2015), la contrazione complessiva media nel comparto Regioni - Enti Locali nel periodo 2007 - 2015 è stata del 10,7%. Nel Comune di Grosseto, nello stesso periodo, la riduzione complessiva è stata di 82 unità in valore assoluto e del 15,81% in termini percentuali;

Riduzione del personale nel comparto Regioni – Enti Locali nel periodo 2007 - 2015	Riduzione del personale nel Comune di Grosseto nel periodo 2007 - 2015
10,7%	15,81%

- (3) La riduzione quantitativa dell'organico del personale a tempo indeterminato del Comune di Grosseto dal 2007 al 2017 è descritta nel grafico seguente. Da registrare che la lieve inversione di tendenza nel 2016 è imputabile principalmente al trasferimento di funzioni effettuato dalla L.R. Toscana n. 30/2015 recante "Riordino delle funzioni provinciali e attuazione della L. 56/2016" con cui le funzioni in materia di turismo, raccolta dei dati statistici e tenuta degli albi regionali del terzo settore sono state trasferite dalle provincie ai comuni capoluogo con correlativo trasferimento del personale addetto all'espletamento di tali funzioni (n. 9 unità trasferite).
- (4) Nel secondo rapporto sul rating pubblico effettuato da Fondazione Etica (P. CAPOROSSO, "Nè Smart né open, intanto città. Secondo rapporto sul rating pubblico dei comuni: valutazione comparata della performance, trasparenza, anticorruzione", Rubbettino, 2018, p. 125 – 126), Grosseto si colloca a 23,5 su una media di 25,4 per Incidenza della spesa per personale su spese correnti (anno oggetto di valutazione: 2015).

Comuni	Incidenza della spesa per personale su spese correnti (rapporto Fondazione Etica)
Brindisi	13,9
Siracusa	20,3
Olbia	20,3
Parma	21,2
Campobasso	23,1
Brescia	23,1
Grosseto	23,5

COMUNE DI GROSSETO - PTFP 2019 / 2021

Aosta	24,0
Udine	24,2
Cuneo	25,3
Potenza	25,5
Teramo	25,6
Frosinone	26,0
Cosenza	26,2
Ancona	26,8
Salerno	29,7
Terni	30,0
Imperia	31,1
Treviso	32,3
Trento	36,1

- (5) Nel secondo rapporto sul rating pubblico effettuato da Fondazione Etica (P. CAPOROSSO, *cit.*, p. 128-129), Grosseto si colloca a euro 219,00 su una media di euro 275,304 per costo pro capite per il personale (anno oggetto di valutazione: 2015):

<i>Comuni</i>	<i>Costo del personale pro capite in euro (rapporto Fondazione Etica)</i>
Brindisi	169,10
Campobasso	201,60
Teramo	203,70
Olbia	204,70
Frosinone	212,60
Cuneo	213,50
Grosseto	219,00
Siracusa	220,50
Treviso	231,80
Parma	236,00
Terni	265,90
Potenza	269,40
Ancona	275,87
Imperia	282,90
Brescia	316,10
Udine	318,00
Cosenza	339,40
Salerno	384,70
Aosta	427,80
Trento	513,80

- (6) Sul fronte specifico dei dirigenti, vi è stata una riduzione ancora maggiore. A fronte delle 10 unità di personale a tempo indeterminato, tre unità a tempo determinato ex art. 110 c. 1 TUEL e due unità ex art. 110 c. 2 TUEL in servizio nell'anno 2007, nel 2015 i dirigenti nell'Ente erano sei di cui quattro con contratto di lavoro a tempo indeterminato e due assunti ex art. 110 c. 1 TUEL, con una riduzione del 60%. Nel periodo 2015 – 2017, il n. dei dirigenti è rimasto immutato. Nel secondo rapporto sul rating pubblico effettuato da Fondazione Etica (P. CAPOROSSO, *cit.*, p. 125 – 126), Grosseto si colloca all'ultimo posto per n. di dirigenti:

- (7) I Dirigenti, nelle richieste di fabbisogno e in sede di Conferenze dei Dirigenti, segnalano costantemente la necessità di recuperare la contrazione dell'organico subita negli anni al fine del:

- mantenimento della funzionalità dei servizi;
- perseguimento degli obiettivi di programmazione politica.

(8) In ordine ai fabbisogni standard, l'analisi dei dati pubblicati su OpenCivitas relativamente ai questionari SOSE dell'anno 2015, dai quali emerge che il Comune di Grosseto ha una spesa storica superiore del 7,2% rispetto al fabbisogno standard (misura il fabbisogno finanziario di un ente in base alle caratteristiche territoriali, agli aspetti socio-demografici della popolazione residente e ai servizi offerti), con una spesa pro-capite storica di euro 729,55 rispetto al fabbisogno standard di euro 680,60 ed un livello dei servizi inferiore del 9,1% rispetto al livello dei servizi standard e più in particolare:

- una spesa storica inferiore ai fabbisogni standard e servizi inferiori a quelli standard in materia di servizi sociali ed amministrativi,
- una spesa storica in linea e buoni servizi per quanto riguarda la polizia locale,
- una spesa storica quasi in linea con quella standard in materia di gestione del territorio e viabilità ma con un livello di servizi inferiori al 34,1% rispetto al livello dei servizi standard,
- una spesa storica superiore a quella standard in materia di rifiuti, la spesa storica pro-capite nell'anno di riferimento superava quella standard di oltre 40 euro, a fronte di un livello di servizi inferiori del 20,9%,
- una spesa storica superiore a quella standard nel caso dei servizi inerenti l'istruzione e gli asili nido, ma con un livello dei servizi offerti superiore, rispettivamente del 53,8% e del 21,5%, rispetto al livello dei servizi standard;

(9) L'analisi quantitativa, in relazione alle dinamiche di riduzione subite negli anni e sulla scorta della scorta del fabbisogno rappresentato dai Dirigenti e di quanto emerso nelle Conferenze dei Dirigenti, indica quindi in primo luogo la necessità di recuperare l'organico per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione.

5.4. Dimensioni qualitative

(1) L'analisi delle competenze professionali è effettuata:

- tenendo conto delle indicazioni della proposta di tassonomia di aree e famiglie professionali presentata nel paragrafo 3.3. del Rapporto finale del DFP – ARAN, "Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per le PA", novembre 2017, p. 80;
- sulla scorta anche della tipologia di fabbisogno rappresentato dai Dirigenti e di quanto emerso nelle Conferenze dei Dirigenti;

(2) L'analisi indica, in particolare, una carenza e un correlativo fabbisogno qualitativo nelle aree e famiglie professionali di seguito evidenziate:

Amministrativa ed economico finanziaria	Tecnico-specialistica	Sistemi informativi e tecnologie	Servizi di supporto	Marketing, comunicazione e informazione	Legislativa e Legale	Organizzazione e risorse umane	
Attività contrattuale e procedure di acquisto (Tecnico degli acquisti e degli approvvigionamenti, responsabile e-procurement)	Progettazione tecnica, direzione lavori e perizie tecniche di beni immobili (Ingegnere progettista, Istruttore tecnico)	Servizi e attività per ambiente, territorio e risorse naturali (Tecnico agro-forestale, Istruttore sistema informativo territoriale)	Servizi sociali, educativi, e di promozione del territorio (cultura, turismo e sport) (Operatore socio-assistenziale, collaboratore socio-educativo)	Analisi e progettazione flussi informativi (Specialista analisi e progettazione dei flussi informativi, esperto ICT)	Supporto logistico, servizi di manutenzione e custodia (Custode, consegnatario beni mobili)	Comunicazione, informazione e relazioni esterne (Addetto stampa, specialista informazione istituzionale)	Produzione normativa (Esperto drafting normativo, tecnico del processo legislativo)
Finanza, contabilità e controlli interni (Es. Istruttore amm.vo-contabile, esperto analisi economico-finanziaria)	Servizi e attività per urbanistica, mobilità e viabilità (Geometra, esperto tecnico trasporto e mobilità)	Supporto tecnico-scientifico e elaborazione dati (Addetto alla registrazione dei dati, statistico)	Sicurezza e prevenzione (Perito della prevenzione nei luoghi di lavoro, responsabile del servizio prevenzione e protezione)	Sviluppi sistemi IT, sistemi statistici e documentali (Es. Analista dei sistemi, esperto in gestione e sviluppo SI)	Supporto organizzativo e segreteria (Es. Documentarista, segretario)	Marketing, promozione immagine e organizzazione eventi (Es. Redattore web, esperto del cerimoniale)	Consulenza legale e rappresentanza in giudizio (Es. Esperto legale, avvocato)
Erogazione risorse finanziarie e contributi (Es. Assistente)	Servizi tecnico-professionali per la sanità (Operatore	Servizi di vigilanza e polizia (Vigile urbano e	Sviluppo economico e gestione reti territoriali (Esperto regolazione del	Funzionalità di sistemi (manutenzione e supporto all'utilizzo)	Supporto all'utenza (Es. Centralinista, operatore dei servizi		

COMUNE DI GROSSETO - PTFP 2019 / 2021

economico-finanziario, esperto SUAP)	tecnico addetto all'assistenza, infermiere generico o psichiatrico)	annorario, assistente di polizia provinciale)	mercato, responsabile gestione uffici periferici)	(Es. Specialista di reti, responsabile sicurezza informazioni)	di informazione al cittadino)		
Gestione, valutazione e monitoraggio dei progetti (Assistente valutazione progetti, esperto gestione progetti)	Altro apporto tecnico-scientifico (Biologo, farmacista)	Internaz.ne (Addetto di ambasciata, interprete e traduttore)	Biblioteche e gestione archivi (Archivista, archeologo)	Acquisizione, gestione e analisi banche dati (Amministratore database, esperto in gestione dei sistemi)	Altri servizi di supporto (Autista, bidello)		
Processi istituzionali e supporto agli organi (Assistente supporto direzionale, esperto dei processi istituzionali)	Didattica, ricerca e innovazione (Docente di scuola primaria e dell'infanzia, collaboratore tecnico di ricerca)	Servizi e attività per edilizia, infrastrutture e logistica (Assistente tecnico infrastrutture, tecnico progettazione e direzione lavori)					
Verifiche ispettive (Ispettore fitosaitario, ispettore del lavoro)							

(2) Emerge, segnatamente, un fabbisogno qualitativo nelle seguenti famiglie professionali:

- tecnici degli acquisti e degli approvvigionamenti, esperti analisi/economico/finanziaria e RU, anche a supporto degli uffici tecnici dell'ente;
- progettisti, tecnici agroforestali, esperti del SIT;
- esperti in sviluppo/sicurezza/gestione dei sistemi informativi/tecnologie/banche dati.

6. REVISIONI ORGANIZZATIVE E MOBILITA' INTERNE

6.1. Premessa

- (1) L'attività di programmazione del personale del personale del comune è effettuata di pari passo all'eventuale ripensamento, ove necessario, degli assetti organizzative. A tal fine il l'ente:
- effettua processi dinamici di revisione dell'organizzazione;
 - valuta e ricorre ove possibile ai percorsi di mobilità interna del personale.

6.2. Interventi sulla macrostruttura

- (1) Con deliberazione di Giunta Comunale n. 299 del 26.9.2016, a seguito delle elezioni amministrative, l'amministrazione ha effettuato la modifica della macrostruttura, effettuando, tra l'altro, anche in considerazione del numero dei dirigenti in servizio, la riduzione di un settore e procedendo all'accorpamento delle funzioni assegnate alle strutture in modo da renderle più omogenee e più allineate alle deleghe assessorili conferite.
- (2) Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 27.10.2016, a decorrere dall'anno 2017 l'Amministrazione Comunale, a seguito dei progressivi appalti di servizi effettuati dall'istituzione per il funzionamento delle scuole dell'infanzia e dei nidi comunali, ha deciso di chiudere l'istituzione e riprendere la gestione diretta dei servizi mediante il rientro del personale precedentemente comandato presso l'istituzione e proseguendo con gli appalti di servizi e con il loro ampliamento a seguito dei pensionamenti del personale dipendente.
- (3) Nel periodo di forte contrazione delle risorse umane sopra illustrato l'Amministrazione, tramite le riorganizzazioni effettuate, ha mirato a mantenere pressoché inalterati i servizi all'utenza, facendo eccezione per lo sportello dei servizi demografici presso il quartiere "Pace".
- (4) Nel quadro di un processo dinamico di revisione della struttura, successive modificazioni sono state apportate con deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 34 del 8.2.2017;
- n. 479 del 21.12.2017;
- n. 286 del 14.8.2018.

6.3. Mobilità interne

- (1) Nel quadro dell'impiego ottimale delle risorse esistenti, il Comune di Grosseto ricorre - ove possibile e con costante analisi delle possibilità effettuata nell'ambito della Conferenza dei Dirigenti - alla mobilità interna del personale esistente in servizio. Le mobilità sono effettuate all'interno del settore (effettuate dal Dirigente) o intersettoriali (effettuate dal Dirigente alle RU).
- (2) Di seguito il quadro delle mobilità intersettoriali effettuate:

Anno	Mobilità intersettoriali
2012	10
2013	57
2014	28
2015	29
2016	22
2017	8
2018	35

7. VINCOLI FINANZIARI

7.1. Premessa

- (1) Il PTFB è redatto in termini di neutralità finanziaria rispetto alla spesa potenziale massima.
- (2) A tal fine, nella presente sezione viene indicato:
- il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFB imposta come vincolo esterno al Comune dalla normativa;
 - la capacità assunzionale del Comune, calcolata nel rispetto del regime delle assunzioni;
 - il tetto massimo dei tempi determinati effettuabili dal comune in base alla normativa di riferimento;
 - le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFB.

7.2. Spesa potenziale massima

- (1) La spesa potenziale massima è rappresentata dalla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e calcolata sulla base delle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti.

Normativa di riferimento	Spesa potenziale massima
--------------------------	--------------------------

COMUNE DI GROSSETO - PTFP 2019 / 2021

<ul style="list-style-type: none"> • art. 1, comma 557-quater, L. 296/2006 • CDC Sezioni Autonomie 13/2015 	euro 19.241.505,55
--	---------------------------

- (2) Ai fini del calcolo della spesa della dotazione organica il punto di partenza è costituito dalla dotazione organica risultante dal PTFP 2018-2020 indicata in termini di valore e costituita dalla somma del personale in servizio alla data del 1.1.2018 e delle assunzioni programmate per lo stesso anno nel PTFP 2018-2020. I valori da prendere a riferimento sono ovviamente quelli previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica di ingresso (nel nuovo contratto è stata eliminata la categoria giuridica di ingresso D3) i cui importi sono rappresentati nella seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

- (3) In termini quantitativi la somma del personale in servizio è rappresentata nella tabella seguente:

ULTIMA Dotazione Organica adottata						
E personale presente alla data del 31/12/2018						
Cat.	Tempo pieno	Part-Time	Totale	Posti occupati	Posti vacanti Part-time	Posti vacanti Tempo pieno
Dirigenti	9		9	6		3
D3	31		31	28		3
D1	88		88	75		13
C	224		224	194		30
B3	145		145	133		12
B1	53		53	43,5		9,5
A1	1	0,5	1,5	1,5		0
Totali	551	0,5	551,5	481	0	70,5
Equiv. Full time	551	0,5	551,5			

- (4) In termini finanziari la rappresentazione della somma del personale in servizio, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie, è quella di cui alla tabella seguente:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	9	0,00	9	389.798	111.794	33.133	4.132	538.857

COMUNE DI GROSSETO - PTFP 2019 / 2021

D3	31	0,00	31	854.758	245.145	72.654	9.060	1.181.618
D1	88	0,00	88	2.110.248	605.219	179.371	22.369	2.917.207
C	224	0,00	224	4.936.828	1.415.882	419.630	52.330	6.824.671
B3	145	0,00	145	2.994.605	858.853	254.541	31.743	4.139.742
B1	53	0,00	53	1.035.456	296.969	88.014	10.976	1.431.415
A1	1	0,5	1,50	27.724	7.951	2.357	294	38.326
TOTALI	551,00	0,5	551,50	12.349.418	3.541.813	1.049.701	130.904	17.071.835

(5) Per il personale a tempo determinato (ad esclusione dei dirigenti in dotazione organica inclusi nel personale in servizio), la situazione, ai fini del controllo del rispetto dei limiti, è la seguente:

TIPOLOGIA	SPESA ANNO 2009	SPESA ANNO 2018
Rapporto lavoro a t.d. ex art.90	107.563,26	155.784,67
Assunzioni t.d.	550.440,65	15.233,64
TOTALE *	658.003,91	171.018,31

*La spesa è comprensiva dei contributi assistenziali e fiscali a carico del datore di lavoro

(6) La spesa dell'anno 2018 comprensiva del personale a tempo determinato e personale in posizione di comando (la spesa per il personale in posizione di comando è esclusa dal limite di spesa per le assunzioni flessibile e per questo motivo non è indicata nella tabella di cui sopra) è così ripartita:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	3	0	3	82.718,55	23.723,68	7.031,08	876,82	114.350,12
D1	4	0	2	95.920,37	27.509,96	8.153,23	1.016,76	132.600,32
C	3	0,5	5,5	77.137,93	22.123,16	6.556,72	817,66	106.635,48
B3	1	0	1	20.652,45	5.923,12	1.755,46	218,92	28.549,95
B1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	11	0,5	11,5	276.429,30	79.279,92	23.496,49	2.930,16	382.135,86

(7) Vanno quindi aggiunti i valori dei fondi accessori, degli straordinari dei pagamenti delle posizioni organizzative a bilancio anche per gli enti con dirigenza secondo le indicazioni del CCNL funzioni locali 2016-2018. La tabella che segue ne mostra i valori finanziari:

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	266.347,00	74.438,66	22.639,50	2.823,28	366.248,43
Fondo dipendenti	1.797.513,00	427.808,09	152.788,60	19.053,64	2.397.163,32

COMUNE DI GROSSETO - PTFP 2019 / 2021

P.O. a bilancio	400.000,00	95.200,00	34.000,00	4.240,00	533.440,00
Straordinario	241.652,00	57.513,20	20.540,43	2.561,51	322.267,27
TOTALE	2.705.512,00	654.959,96	229.968,53	28.678,43	3.619.119,02

(8) Infine vanno inserite le seguenti altre spese:

ALTRE SPESE	IMPORTI ANNO 2018
Segretario Generale	144.313,36
Buoni pasto	191.000,00
Assegni familiari	70.965,00
Tirocini formativi	18.000,00
Previdenza Complementare Polizia Municipale	120.000,00
Medicina del Lavoro	27.330,00
Totale	571.608,36

(9) Ottenute tutte le spese del personale, la tabella che segue mostra l'importo della spesa totale partendo dalla spesa teorica della dotazione organica:

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	17.071.835,03
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO MASSIMO *	315.951,56
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	3.619.119,02
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	782.725,92
TOTALE	21.789.631,54
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	2.548.125,99
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	19.241.505,55

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	19.241.505,55
--	----------------------

*La spesa teorica massima per il personale a tempo determinato è stata ridotta al fine di ottenere il pareggio della spesa teorica complessiva con quella del triennio di riferimento

(10) Qui di seguito la tabella dei valori della spesa del personale iscritta nel bilancio triennale 2018-2020 che tiene conto del valore complessivo del recente rinnovo contrattuale 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

	BILANCIO 2019	BILANCIO 2020	BILANCIO 2021
spesa intervento 01	18.376.445,00	18.361.445,00	18.311.445,00
spese incluse nell'int.03	221.630,00	221.630,00	221.630,00
irap	1.038.485,00	1.038.485,00	1.038.485,00
altre spese incluse	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale	19.636.560,00	19.621.560,00	19.571.560,00
spese escluse (1)	2.548.125,99	2.548.125,99	2.548.125,99
Spese soggette al limite (c. 557)	17.088.434,01	17.073.434,01	17.023.434,01
Spese correnti	75.305.662,24	75.150.662,24	76.442.869,24
Incidenza % su spese correnti	26,07	26,11	25,60

COMUNE DI GROSSETO - PTFP 2019 / 2021

In riferimento alle spese escluse, secondo la Sezione delle Autonomie, non rientrano nella spesa del personale le seguenti voci: 1) spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati; 2) spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno; 3) spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate; 4) oneri derivanti dai rinnovi contrattuali; 5) spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo; 6) spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici; 7) incentivi tecnici dal 01/01/2018; 8) incentivi per il recupero ICI; 8) altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (es. compensi all'avvocatura comunale in caso di riaddebito delle spese alla parte soccombente; condono edilizio ecc.); 9) diritti di rogito; 10) spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT.

(11) Le nuove disposizioni introdotte dal d.lgs.75/2017 e ribadite nel decreto del Ministero della pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, prevedono che spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per gli enti locali, non può superare il limite di spesa consentito dalla legge, ossia la media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013 per il personale a tempo indeterminato e la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile. A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa assensibile sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art.9, comma 28, del d.l.78/2010) sia per il personale a tempo indeterminato (nel limite del turn over e dei resti assunzionali dell'ultimo triennio), sia in caso di stabilizzazione del personale a tempo determinato. Il personale occupato da prendere in considerazione è quello presente al 31/12/2018 il cui salario fondamentale è calcolato in via automatica, cui vanno aggiunte la parte dello stipendio corrisposta per IIS, per eventuali assegni ad personam e per la R.I.A.. La tabella che segue mostra il calcolo della spesa:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	6	0,00	6,00	259.865,40	74.529,40	22.088,56	2.754,57	359.237,93
D3	27	0,83	27,83	767.443,36	220.102,76	65.232,69	8.134,90	1.060.913,70
D1	77	1,33	78,33	1.878.439,78	538.736,53	159.667,38	19.911,46	2.596.755,15
C	183	8,00	191,00	4.209.516,13	1.207.289,23	357.808,87	44.620,87	5.819.235,10
B3	125	6,00	131,00	2.705.466,82	775.927,88	229.964,68	28.677,95	3.740.037,33
B1	43	0,50	43,50	849.855,55	243.738,57	72.237,72	9.008,47	1.174.840,31
A1	1	0,50	1,50	27.724,08	7.951,27	2.356,55	293,88	38.325,78
R.I.A., IIS, ad Pers.				257.417,59	73.827,36	21.880,50	2.728,63	355.854,08
TOTALI	462	17,17	479,17	10.955.728,70	3.142.102,99	931.236,94	116.130,72	15.145.199,36

Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: assegni ad personam, Retribuzione Individuale di Anzianità, indennità di vigilanza, altre somme dovute ai dipendenti a carico del bilancio

(12) La verifica di controllo della spesa effettiva con la media del triennio 2011 – 2013 è rappresentata nella tabella seguente:

SPESA PERSONALE OCCUPATO		15.145.199,36
SPESA PERSONALE FLESSIBILE		171.017,30
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO		3.619.119,02
Assunzioni possibili nell'anno 2018		
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE		782.725,92
	TOTALE	19.718.062,61
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006		2.548.125,99
	TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	17.169.936,62
CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDET.		950.859,85
Capità assunzionale tempo determinato		144.933,26
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013		19.241.505,55
(A+B+C-D)<0		-975.775,82

7.3.

7.4.4.3 Dimostrazione capacità assunzionale 2019

(1) La percentuale del turn over per gli anni 2019, 2020 e 2021 è pari al 100%.

Normativa di riferimento	Capacità assunzionale
<ul style="list-style-type: none"> Art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 	pari al 100% del turnover

(2) I risparmi complessivi da cessazioni anno 2018 sono rappresentati nella tabella sottostante:

CAT.	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
D3	4	110.291,39	31.631,57	9.374,77	1.169,09	152.466,82
D1	5	119.900,46	34.387,45	10.191,54	1.270,94	165.750,40
C	8	176.315,27	50.567,22	14.986,80	1.868,94	243.738,23
B3	7	144.567,15	41.461,86	12.288,21	1.532,41	199.849,63
B1	6	117.221,46	33.619,11	9.963,82	1.242,55	162.046,94
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A., IIS, ad Pers.		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	30	668.295,73	191.667,22	56.805,14	7.083,93	923.852,02

8. FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2019-2021

8.1. Cessazione di personale

- (1) Rispetto alla situazione dell'anno 2018, gli anni 2019, 2020 e 2021 sono influenzati dalle seguenti cessazioni di personale:

2019	Cessazioni di n 20 unità di personale nel corso dell'anno 2019 che porterà ad un risparmio di spesa complessiva pari ad € 164.109,62 e a regime nell'anno successivo € 672.934,10. Le cessazioni si verificheranno in tutti i Settori dell'Ente
2020	Cessazione di n 28 unità di personale nel corso dell'anno 2020 con un risparmio di circa ulteriori € 345.000,00 e a regime nell'anno successivo pari a € 879.987,55, che uniti a quelli a regime dell'anno 2019 comporteranno una minore spesa complessiva di € 1.552.921,65 rispetto alla spesa dell'anno 2018. Le cessazioni si verificheranno in tutti i Settori dell'Ente
2021	Al momento non sono previste ulteriori cessazioni di personale per cui il risparmio complessivo della spesa di personale nell'anno 2021 a regime risulterà pari ad € 1.552.921,65 rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2018

8.2. Capacità assunzionali a tempo indeterminato

- (1) Le capacità assunzionali sono calcolate sulla base delle cessazioni dell'anno precedente (2018-2019 e 2020) che nell'attuale quadro legislativo permettono agli enti locali di sostituire il 100% delle stesse, cui si aggiungono i resti assunzionali del triennio precedente. Il conteggio delle capacità assunzionali è quello di seguito riepilogata:

2019	Cessazioni anno 2018 pari a 923.852,02 euro, di cui euro 60.934,56, relativi al personale di vigilanza ed utilizzabile esclusivamente per le assunzioni del personale di vigilanza, ed euro 862.917,46 relativi al restante personale ed utilizzabile per l'assunzione di tutto il personale dell'Ente
2020	Cessazioni anno 2019 pari a 633.151,02 euro (+ eventuali resti assunzionali non utilizzati nell'anno 2019) utilizzabili per l'assunzione di tutto il personale dell'Ente
2021	Cessazioni anno 2020 pari a 835.979,55 euro (+ eventuali resti assunzionali non utilizzati nell'anno 2020) di cui euro 63.617,36, relativi al personale di vigilanza ed utilizzabile esclusivamente per le assunzioni del personale di vigilanza, ed euro 772.362,19 relativi al restante personale ed utilizzabile per l'assunzione di tutto il personale dell'Ente

8.3. Capacità assunzionali a tempo determinato e flessibile

- (1) Nell'anno 2018 le assunzioni flessibili risultavano pari ad € 171.018,31 a fronte di una capacità assunzionale nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 658.534,91, tale capacità è stata compressa fino ad euro 315.951,56 al fine di rispettare il limite della spesa teorica annua massima e di questa è attualmente utilizzata la somma di euro 171.018,30.

5.6. Piano triennale delle assunzioni 2019-2021

(1) I limiti per le assunzioni possibili, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e flessibile, è rappresentato dalla tabella seguente:

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
SPESA PERSONALE OCCUPATO	14.194.339,51	13.561.188,50	12.755.676,23
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	171.018,30	171.018,30	171.018,30
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	3.619.119,02	3.619.119,02	3.619.119,02
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente			
Assunzioni possibili nell'anno 2018			
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	782.725,92	782.725,92	782.725,92
TOTALE	18.767.202,76	18.134.051,75	17.328.539,48
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	2.548.125,99	2.548.125,99	2.548.125,99
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	16.219.076,77	15.585.925,76	14.780.413,49
Spesa media 2011-2013	19.241.505,55	19.241.505,55	19.241.505,55
Margine disponibile	3.022.428,78	3.655.579,79	4.461.092,06

(2) I margini disponibili sono rappresentati sia dai vincoli di bilancio sia dal rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013.

(3) Nell'ambito dei citati vincoli, stante la programmazione dell'azione amministrativa, viste le richieste dei dirigenti, la Giunta Comunale stabilisce il seguente piano assunzionale a tempo indeterminato per l'anno 2019:

2019

Tempo indeterminato

Assunzioni per mobilità volontaria delle seguenti figure elencate per una spesa complessiva pari ad € 331.850,27:

- n. 1 Esecutore Amministrativo, Categoria B
- n. 3 Istruttore di Vigilanza, Categoria C
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Coordinatore Esperto Amministrativo, Categoria D
- n. 5 Istruttore Direttivo Tecnico/Coordinatore Esperto Tecnico, Categoria D

Assunzione a seguito di mobilità in compensazione di una unità di personale in Categoria B con il profilo di Esecutore Amministrativo proveniente dalla Azienda USL di Grosseto

Eventuale verticalizzazione del personale interno di 1 unità di personale in categoria D, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico con una maggiore spesa di euro 2.682,80

Assunzioni mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali del personale elencato con una spesa complessiva di euro 756.981,14:

- n. 12 Istruttori Amministrativi, categoria C
- n. 8 Istruttori Direttivi Amministrativi, categoria D
- n. 2 istruttore Direttivo Informatico/Tecnico, categoria D
- **n. 1 Dirigente**

In caso di concorso pubblico le assunzioni in elenco assorbiranno capacità assunzionale per euro 756.981,14 cui devono essere aggiunti euro 27.007,82 per l'assunzione mediante mobilità in compensazione con una Azienda USL non soggetta a vincoli in materia di assunzioni ed ulteriori euro 2,682,80 per le eventuali verticalizzazioni (totale euro 786.671,87)

Assunzioni Flessibili

Conferma delle assunzioni delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco, con una spesa complessiva di euro 155.784,67:

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
- n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C
- n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C
- n. 2 Addetti Stampa, categoria D

Assunzione di un ulteriore dirigente a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, TUEL con una spesa di euro 59.872,99

Assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64

Conferma dei comandi già presenti nell'ente ed in scadenza nel corso dell'anno

2020

Tempo indeterminato

Individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali, con una spesa complessiva di euro 664.611,12:

- n. 8 Collaboratori Amministrativi, categoria B3
- n. 8 Istruttori di Vigilanza, categoria C
- n. 2 Istruttori Direttivi di Vigilanza, categoria D
- n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici, categoria D
- **n. 1 Dirigente**

Destinazione di una quota non superiore al 20% alla verticalizzazione di 2 unità di personale in categoria B3 e di 1 unità in categoria D con una maggiore spesa di euro 5.767,05

In caso di concorso pubblico le assunzioni a tempo indeterminato relative all'anno 2020 sopra descritte assorbiranno capacità assunzionale come di seguito descritto:

- capacità assunzionale personale PM da riportare dall'anno 2019 euro 60.934,56 – assunzioni personale di vigilanza programmate nell'anno 2020 assorbono capacità assunzionale 310.038,39 di cui 249.103,83 a carico della capacità assunzionale generale relativa all'anno 2020
- capacità assunzionale generale anno 2020 euro 633.151,02 di cui euro 249.103,83 utilizzate per le assunzioni del personale di Polizia Municipale per cui residuano euro 384.047,19.

Assunzioni Flessibili

Conferma delle assunzioni delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco, con una spesa complessiva di euro 171.018,30:

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
- n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C
- n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C
- n. 2 Addetti Stampa, categoria D

Assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64

2021

Tempo indeterminato

Individuazione delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali con una spesa complessiva di euro 266.536,18:

- n. 4 Collaboratori Tecnici, categoria B3

- n. 5 istruttori Tecnici, categoria C

Assunzioni Flessibili

Conferma delle assunzioni delle seguenti figure professionali da acquisire a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL per il supporto al Sindaco nelle funzioni di indirizzo e controllo e destinati allo Staff del Sindaco, con una spesa complessiva di euro 155.784,67::

- n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3
- n. 1 Portavoce del Sindaco, categoria C
- n. 1 Collaboratore del Sindaco, categoria C
- n. 2 Addetti Stampa, categoria D

Assunzione di una unità di personale in categoria C, part time 18h settimanali con il profilo di insegnante di religione con una spesa di euro 15.233,64

8.4. Risorse finanziarie necessarie all'attuazione del PTFP

<i>Risorse finanziarie</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
Tempi indeterminati	1.091.514,21	664.611,12	266.536,18
Lavoro flessibile	246.144,83	171017,3	171017,3

* L'importo relativo al lavoro flessibile comprende anche la spesa da sostenere per il nuovo personale in posizione di comando che deve essere escluso dal tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.M. 78/2010.