



COMUNE DI LASTRA A SIGNA
Città Metropolitana di Firenze

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 151 DEL 17/12/2019

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

L'anno 2019 il giorno 17 alle ore 11:15 del mese di dicembre in Lastra a Signa nella Sala delle Adunanze posta nella Sede Comunale, ha inizio la fase deliberativa della Giunta Comunale per deliberare sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Sono presenti:

BAGNI ANGELA	SINDACO	Presente
CAPPELLINI LEONARDO	VICE SINDACO	Presente
LARI MASSIMO	ASSESSORE	Presente
CAPORASO EMANUELE	ASSESSORE	Presente
DI GIOVANNI ANNAMARIA	ASSESSORE	Presente
GORINI MATTEO	ASSESSORE	Presente

Presenti: N.6 Assenti: N.0

Assume la presidenza il SINDACO BAGNI ANGELA

Partecipa il sottoscritto Dott. CIANCAGLINI MARCO, SEGRETARIO, incaricato della redazione del presente verbale.

Il presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

Il Proponente: LARI MASSIMO
Delega: ...
Il Responsabile di Settore: TIRATI ENRICO
Il Redattore: TIRATI ENRICO
Unità Proponente: Personale

LA GIUNTA COMUNALE

Visto:

- l'art. 48, DLGS 267/2000
- che l'art. 39, c. 1, L. 449/1997 stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999;
- che l'art. 20, L. 488/1999, che ha modificato ed integrato parzialmente con l'art. 20 bis, il citato art. 39, ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- che l'art. 6, DLGS 165/2001, prevede che: "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter";
- che le linee di indirizzo, approvate con decreto ministeriale, sono state pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018;
- che l'art. 91, DLGS 267/2000 riprende per gli enti locali le disposizioni sopra citate dell'art. 39, L. 449/1997;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che all'art. 10 sancisce:
"La Giunta Comunale, in compiuta applicazione degli enunciati principi di complessività e di flessibilità, determina, con proprio atto di organizzazione, la dotazione organica complessiva dell'Ente, sulla base dell'individuazione degli effettivi fabbisogni, anche, ma non obbligatoriamente, attraverso sistemi di rilevazione dei carichi di lavoro, e della revisione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi e degli altri flussi processuali ed erogativi, nonché in funzione delle esigenze di flessibile adeguamento dell'articolazione organizzativa generale ai compiti ed ai programmi dell'Amministrazione Comunale.";
- che l'art. 33, DLGS 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni annualmente rilevino la presenza o meno di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale;
- che la circolare della Funzione pubblica n. 4/2014 definisce la situazione di soprannumero ed eccedenza legandole al superamento della dotazione, in assoluto o relativamente a qualifiche, posizioni, aree;
- che la situazione di esubero è invece legata al superamento dei limiti alla spesa di personale;
- che, come da dichiarazione dei responsabili di settore (prot. 20390/2019), non risultano situazioni di soprannumero o esubero;
- che il DUP 2020-2022 è stato approvato dalla giunta ed è in corso di approvazione da parte del consiglio;
- che il Comune si riserva di integrare e modificare il fabbisogno di personale, sulla base delle necessità che scaturiranno nel corso dell'anno;
- che, in relazione alle esigenze di programmazione, occorre procedere come segue:

1) Composizione del personale

1.1) Composizione del personale assunto a tempo *indeterminato*

Categoria	Profilo professionale	Numero dipendenti	Profilo professionale
D1	Tecnico	5	
D3	Amministrativo	3	Di cui:
		2	Amministrativo
		1	Polizia municipale
D1	Amministrativo	11	Di cui:
		7	Amministrativo
		3	Assistenti sociali
		1	Polizia municipale
C	Tecnico	7	
C	Amministrativo	30	Di cui:
		18	Amministrativo
		10	Polizia municipale
		2	Informatico
C	Educatore	2	Di cui uno in attesa di cambio profilo
B3	Tecnico	7	
		5	Autisti
		2	Operaio
B3	Amministrativo	9	Di cui uno in aspettativa sindacale
B1	Tecnico	7	3 socio educativo 2 in attesa cambio profilo
		3	Socio educativo
		2	Tecnico
		2	Di cui due in attesa di cambio profilo

1.2) Composizione attuale del personale a tempo indeterminato per settore

Si rinvia alla delibera di giunta comunale n. 114/2019 che ha assegnato il personale.

2) Dotazione organica

1) Dotazione organica (spesa media 2011-2013 soggetta a limite, art. 1, c. 557, L. 311/2004): euro 3.211.102,23. Il limite viene tuttavia ridotto a 3.138.552,33 in ragione dell'esternalizzazione parziale del servizio educativo, con la cessazione di un dipendente di categoria giuridica D e la mobilità interna ad altra funzione di un dipendente di categoria giuridica C (art. 6 bis, c. 1, DLGS 165/2001).

Si dà atto che la dotazione organica teorica è quella approvata con delibera di giunta n. 59/2018.

2) Limite di spesa per assunzioni flessibili (spesa del 2009, ex art. 28, c. 9, DL 78/2010, come convertito dalla L. 122/2010: euro 226.345,46.

3) Assunzioni

3.1) Premessa: la situazione del Comune nell'anno 2020 e gli obiettivi perseguiti

A seguito dell'attuazione del piano del fabbisogno di personale degli anni 2018 e 2019, il Comune ha assunto nuovo personale, in sostituzione di quello cessato, e si appresta ad assumerne ulteriore in esecuzione dei piani precedenti nella parte non ancora attuata.

Ciò premesso, le assunzioni sono così determinate, come da richiesta motivata dei Responsabili di settore (prot. 20390/2019).

3.2) Calcolo degli spazi assunzionali

Questo paragrafo è così redatto. Si individuano prima gli spazi assunzionali che il Comune ha maturato sino al 1 gennaio

2020, composti dalle cessazioni del 2019 e del quinquennio precedente (art. 3, c. 5, DL 90/2014, convertito dalla L 114/2014. Si aggiungono poi le eventuali cessazioni previste nel triennio 2020-2022. Si indicano quindi gli spazi assunzionali che il Comune ha già utilizzato e dalla differenza si individuano gli spazi assunzionali utilizzabili nel 2020, 2021 e 2022.

In relazione alla cessazioni degli anni 2019-2021 il recupero degli spazi assunzionali avviene nel medesimo anno della cessazione (art. 3, c. 5 sexies, DL 90/2014, convertito dalla L 114/2014).

I calcoli sono analiticamente indicati nel documento allegato a) e sono effettuati tenendo conto della retribuzione tabellare per la posizione iniziale, includendo infine la tredicesima mensilità.

3.2.1) Spazi assunzionali maturati sino a 1 gennaio 2020 (cessazioni nell'anno 2018 e nel quinquennio precedente)

(a):

Anni 2016, 2017 e 2018 (per cessazioni in ciascun anno precedente): euro 57.221 (come indicato nella delibera di approvazione del piano del fabbisogno 2019-2021, delibera di giunta n. 194/2018).

Anno 2019 (per cessazioni dell'anno 2018 e dello stesso 2019): euro 301.575,46. Si precisa che in tale somma non sono stati inseriti gli spazi assunzionali derivanti dall'esternalizzazione di servizi (art. 6 bis, c. 1, DLGS 165/2001).

3.2.2) Cessazioni previste nel prossimo triennio

Anno 2020 (per cessazioni dell'anno 2020): euro 27.572,85 (da utilizzarsi a seguito della cessazione del dipendente). La cessazione è di un dipendente di categoria giuridica D3.

3.2.3) Totale spazi assunzionali anno 2020 e quinquennio precedente

Totale degli spazi assunzionali maturati sino al 2020 incluso: euro **386.359,31**.

3.2.4) Spazi assunzionali utilizzati sino al 2019 incluso

Gli spazi utilizzati nel 2019 sono pari a: euro 100.990.

3.2.5) Spazi assunzionali da utilizzare in attuazione del precedente piano del fabbisogno

Vengono riportate le assunzioni in corso di svolgimento. Cautelativamente si inserisce il costo da assunzione, sebbene ci siano mobilità in corso di svolgimento.

Numero dipendenti	Cat. Giur.	Profilo profess.	Costo
3	B1	Operaio	58610,73
1	B1	Autista	19.536,91
1	C	PM	22.039,41
1	C	PM (stabilizzazione CFL)	22.039,41
2	D	Amm. Cont.	47.960,18
1	D	Ass. sociale	23.980,09
1	D	Tecnico	23.980,09
1 (part time al 50%)	D	Tecnico geologo	11.990,045
Totale			230.136,865

3.2.6) Altri utilizzi degli spazi assunzionali

Con delibere di giunta n. 67 e 138 del 2019 sono stati utilizzati euro 4.249,40 di spazi assunzionali per aumentare le indennità di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 11 bis, c. 2, L 12/2019, che ha convertito con modifiche il DL 135/2018.

3.2.6) Sintesi degli spazi assunzionali

Anno di maturazione	Spazi maturati	Spazi utilizzati	Residuo
2018+2017+2016	57211	57211	0
2019	301575,46	48028,4	253547,06
2020	27572,85	230136,85	50.983,045,6
Totale	386.359,31		50.983,045

3.3) Mobilità interna

Come indicato dai responsabili di settore, si dà atto di tre mobilità interne, derivanti da inidoneità alla mansione. I dipendenti hanno superato la valutazione per il cambio profilo professionale e la loro mobilità colma esigenze degli uffici indicate dai responsabili di settore. L'operazione di mobilità interna è preliminare a ogni decisione di assunzione o mobilità esterna secondo quanto disposto dalle linee di indirizzo della Funzione pubblica.

2020

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore
B1	Amministrativo contabile	1
B1	Amministrativo contabile	3
C	Amministrativo contabile	1

3.4) Assunzioni a tempo indeterminato.

Nel paragrafo si esamina in modo schematico quali assunzioni o mobilità verranno effettuate nel triennio.

Relativamente al piano del fabbisogno di personale già approvato per gli anni 2019-2021 si conferma il suo contenuto nei limiti che seguono.

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
B1	Operaio	5	
Modalità di assunzione	3 dipendenti. Selezione attraverso il centro per l'impiego. La selezione è stata effettuata e l'assunzione è prevista a gennaio 2020.		
Previsione di assunzione	1 gennaio 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
C	Agente polizia municipale	6	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Si dà atto che la mobilità volontaria è già stata effettuata, senza esito, nell'anno 2019 e che comunque, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L 56/2019, per gli anni 2019-2021 si può prescindere dalla mobilità volontaria, scelta da confermarsi in questa sede al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato.		
Previsione di assunzione	1 luglio 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
C	Agente polizia municipale	6	
Modalità di assunzione	Mera trasformazione di un contratto di formazione lavoro, a tempo determinato, in contratto a tempo indeterminato.		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Amministrativo contabile	4	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Il dipendente sarà inserito		

	nel settore 4 come supporto amministrativo contabile specie in ambito edilizio e urbanistico. Si dà atto che la mobilità volontaria è già stata effettuata, senza esito, nell'anno 2019 e che comunque, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L 56/2019, per gli anni 2019-2021 si può prescindere dalla mobilità volontaria, scelta da confermarsi in questa sede al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperienza della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.
Previsione di assunzione	1 aprile 2020
Condizione per l'assunzione	Nessuna.

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Assistente sociale	2	
Modalità di assunzione	Mobilità e, in caso di esito infruttuoso, scorrimento di graduatoria di altra pubblica amministrazione e, in subordine, concorso. Si dà atto che la procedura di mobilità è stata positivamente esperita nell'anno 2019 e che sono in corso contatti con l'amministrazione cedente al fine di coordinare modalità e tempi della mobilità.		
Previsione di assunzione	1 marzo 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Tecnico	4	
Modalità di assunzione	Mobilità e, in caso di esito infruttuoso, scorrimento di graduatoria di altra pubblica amministrazione e, in subordine, concorso. Si dà atto che la procedura di mobilità è stata positivamente esperita nell'anno 2019 e che sono in corso contatti con l'amministrazione cedente al fine di coordinare modalità e tempi della mobilità.		
Previsione di assunzione	1 aprile 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Per l'anno **2020** le assunzioni saranno le seguenti.

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
B3	Autista di scuolabus	2	
Modalità di assunzione	Scorrimento di graduatoria di altra pubblica amministrazione. Lo scorrimento è avvenuto (l'assunzione era prevista nel fabbisogno approvato con delibera di giunta 124/2019) e l'assunzione è prevista a gennaio 2020.		
Previsione di assunzione	1 gennaio 2020.		
Motivazione	Sostituzione di dipendente cessato, come da richiesta del responsabile di settore. L'assunzione è necessaria per garantire lo svolgimento del servizio di trasporto scolastico.		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Amministrativo contabile	1	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Il dipendente sarà inserito nel settore 1 come supporto alla gestione associata del personale (come da delibera di giunta di approvazione del fabbisogno n. 124/2019). Si prescinde dalla mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L 56/2019, al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperienza della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.		
Previsione di assunzione	1 aprile 2020		
Motivazione	Come da richiesta del responsabile di settore, l'assunzione è necessaria per implementare il servizio associato di gestione del personale, mediante convenzione, al fine di avere una figura di livello, oggi assente, che, apprese le conoscenze in materia, svolga funzioni direttive nell'ambito del servizio.		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Amministrativo contabile	2	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Il dipendente sarà inserito nel settore 2 in sostituzione del dipendente di categoria giuridica D3 che cesserà dal servizio nell'anno. Si prescinde dalla mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L. 56/2019, al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperimento della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.		
Previsione di assunzione	1 ottobre 2020		
Motivazione.	Sostituzione di dipendente cessato, responsabile di settore, come da richiesta dello stesso responsabile di settore.		
Condizione per l'assunzione	Cessazione del dipendente di categoria giuridica D3 in servizio presso il medesimo settore.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro parziale (50%).
D	Tecnico geologo	4	
Modalità di assunzione	Concorso. Il dipendente viene assegnato al settore 4 per la gestione del SIT e, nei limiti del tempo residuo, per la gestione delle pratiche legate al vincolo idrogeologico. Si prescinde dalla mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L. 56/2019, ritenendo più tempestivo lo svolgimento del concorso, anche considerando il particolare profilo professionale e l'orario parziale, condizioni che rendono molto ristretta la platea dei dipendenti potenzialmente interessati. al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperimento della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.		
Previsione di assunzione	1 maggio 2020		
Motivazione	Come da richiesta del responsabile di settore, è necessario dotare il Comune di un dipendente con formazione di geologo e abilitazione professionale che svolga in modo continuo e stabile le funzioni inerenti al SIT e, nel tempo residuo, al vincolo idrogeologico.		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Anno 2021: nessuna, salvo integrazione.

Anno 2022: nessuna, salvo integrazione.

Considerato che i posti di categoria giuridica D, profilo professionale amministrativo contabile, sono 3, e che verranno ricoperti mediante unico concorso, si dispone che un posto sia riservato a dipendenti del Comune (riserva del 50%).

Si autorizza il responsabile del settore personale a modificare le modalità di selezione in base alle esigenze.

Ulteriori assunzioni non vengono in questo momento disposte in considerazione della priorità data alle scelte sopra descritte e alla necessità di monitorare attentamente la spesa corrente.

3.5) Assunzioni a tempo determinato:

Si indicano le assunzioni con contratto a tempo determinato da effettuarsi.

Anno 2020:

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro	Durata
C	Tecnico	5	Parziale (50%)	6 mesi, rinnovabili fino a ulteriori 6 mesi.
Modalità di assunzione	di Scorrimento di graduatoria di altra amministrazione o in subordine somministrazione di lavoro.			
Previsione di assunzione	di 1 febbraio 2020 (vengono conteggiati i primi 6 mesi).			
Motivazione.	Come da richiesta della responsabile, il dipendente sarà inserito nel settore 5, oggetto di una			

	profonda modifica organizzativa a ottobre 2019, che ha tolto funzioni in materia edilizia e urbanistica e attribuito funzioni in materia di manutenzione ordinaria e straordinaria. A tale nuova configurazione si aggiungerà a gennaio l'assunzione di tre nuovi operai, che andranno inseriti nella nuova organizzazione. La figura in questione è quindi necessaria al fine di dare un supporto per l'avvio e il consolidamento della nuova organizzazione.
--	--

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro	Durata
D	Amministrativo	1	Pieno	Mandato del Sidnaco
Modalità di assunzione	Già assunta, ufficio di staff (art. 90, DLGS 267/2000).			
Motivazione.	Ufficio di staff del Sindaco, art. 90, DLGS 267/2000.			

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro	Durata
C	Polizia municipale	6	Pieno	Un anno
Modalità di assunzione	Già assunto.			
Motivazione	Contratto di formazione lavoro da trasformare in tempo indeterminato.			

Anno 2020: dipendente ufficio di staff;

Anno 2021: dipendente ufficio di staff.

Al fine di consentire un'efficiente e celere gestione delle assunzioni, si dispone che l'attivazione di forme contrattuali di rapporto di lavoro flessibili siano disposte dal responsabile del settore che si occupa della gestione del personale, dopo l'acquisizione di apposito specifico parere espresso con decisione della giunta e senza ulteriori modifiche del presente piano dei fabbisogni, sulla base delle richieste motivate da parte dei responsabili di settore e comunque nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa e dei budget di spesa disponibili nel bilancio dell'Ente.

3.6) Categorie protette

Il Comune rispetta l'obbligo di cui all'art. 3, L 68/1999, nella misura prevista dalla legge (7% del personale in servizio).

4) Rispetto della dotazione organica (ossia dei limiti di spesa)

Spesa di personale rilevante prevista e differenza rispetto alla dotazione organica:

Anno	Spesa prevista	Differenza sulla dotazione organica 2011-2013	Differenza sulla dotazione organica 2011-2013 (al netto delle spese per esternalizzazione)
2020	2.928.492,56	282.609,70	210.029,80
2021	2.927.587,56	283.514,70	210.934,80
2022	2.866.792,56	344.309,70	271.729,80

Spesa di personale di natura flessibile prevista e differenza rispetto al limite:

Anno	Spesa prevista	Differenza sul limite di spesa
2020	56.568,00	169.777,46
2021	39.335,00	187.010,46
2022	39.335,00	187.010,46

Visto il permanere delle condizioni per assumere previste dalla legge:

- il bilancio previsionale 2019-2021 è stato tempestivamente approvato, così come il rendiconto relativo all'anno 2019;

le comunicazioni alla BDAP sono state effettuate tempestivamente. L'attuazione del presente fabbisogno è condizionata all'approvazione del bilancio previsionale 2020-2022, che avverrà entro il 31 dicembre 2019;

- invio tempestivo della certificazione relativa al pareggio di bilancio;
- assenza di condizioni di deficitarietà strutturale;
- approvazione del Piano triennale delle azioni positive;
- approvazione del Piano della performance (PEG e PDO) 2019. L'attuazione del presente fabbisogno è subordinata all'approvazione del PEG e del PDO provvisorio per l'anno 2020.
- rispetto dei limiti in materia di spesa di personale;

Visti infine:

- il parere favorevole del collegio dei Revisori economico-finanziari;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49, DLGS 267/2000;
- all'unanimità dei voti, espressi in forma palese,

DELIBERA

- 1) di approvare la premessa e in particolare:
- 2) di dare atto dell'assenza di situazione di eccedenza o soprannumero di personale;
- 3) di prevedere, alle condizioni e secondo le modalità indicate in premessa, quanto segue, sostituendo ogni pregressa decisione:

Mobilità interna

2020

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore
B1	Amministrativo contabile	1
B1	Amministrativo contabile	3
C	Amministrativo contabile	1

Assunzioni a tempo indeterminato:

Derivanti dal piano dei fabbisogni del 2019:

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
B1	Operaio	5	
Modalità di assunzione	3 dipendenti. Selezione attraverso il centro per l'impiego. La selezione è stata effettuata e l'assunzione è prevista a gennaio 2020.		
Previsione di assunzione	1 gennaio 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
C	Agente polizia municipale	6	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Si dà atto che la mobilità volontaria è già stata effettuata, senza esito, nell'anno 2019 e che comunque, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L. 56/2019, per gli anni 2019-2021 si può prescindere dalla mobilità volontaria, scelta da confermarsi in questa sede al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato.		
Previsione di assunzione	1 luglio 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
C	Agente polizia municipale	6	
Modalità di assunzione	Mera trasformazione di un contratto di formazione lavoro, a tempo determinato, in contratto a tempo indeterminato.		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Amministrativo contabile	4	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Il dipendente sarà inserito nel settore 4 come supporto amministrativo contabile specie in ambito edilizio e urbanistico. Si dà atto che la mobilità volontaria è già stata effettuata, senza esito, nell'anno 2019 e che comunque, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L 56/2019, per gli anni 2019-2021 si può prescindere dalla mobilità volontaria, scelta da confermarsi in questa sede al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperimento della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.		
Previsione di assunzione	1 aprile 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Assistente sociale	2	
Modalità di assunzione	Mobilità e, in caso di esito infruttuoso, scorrimento di graduatoria di altra pubblica amministrazione e, in subordine, concorso. Si dà atto che la procedura di mobilità è stata positivamente esperita nell'anno 2019 e che sono in corso contatti con l'amministrazione cedente al fine di coordinare modalità e tempi della mobilità.		
Previsione di assunzione	1 marzo 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Tecnico	4	
Modalità di assunzione	Mobilità e, in caso di esito infruttuoso, scorrimento di graduatoria di altra pubblica amministrazione e, in subordine, concorso. Si dà atto che la procedura di mobilità è stata positivamente esperita nell'anno 2019 e che sono in corso contatti con l'amministrazione cedente al fine di coordinare modalità e tempi della mobilità.		
Previsione di assunzione	1 aprile 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Anno 2020

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
B3	Autista di scuolabus	2	
Modalità di assunzione	Scorrimento di graduatoria di altra pubblica amministrazione. Lo scorrimento è avvenuto (l'assunzione era prevista nel fabbisogno approvato con delibera di giunta 124/2019) e l'assunzione è prevista a gennaio 2020.		
Previsione di assunzione	1 gennaio 2020.		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Amministrativo contabile	1	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Il dipendente sarà inserito nel settore 1 come supporto alla gestione associata del personale (come da delibera di giunta di approvazione del fabbisogno n. 124/2019). Si prescinde dalla mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L 56/2019, al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperimento della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.		
Previsione di assunzione	1 aprile 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro pieno
D	Amministrativo contabile	2	
Modalità di assunzione	Concorso associato, come da delibera di giunta n. 113/2019. Il dipendente sarà inserito nel settore 2 in sostituzione del dipendente di categoria giuridica D3 che cesserà dal		

	servizio nell'anno. Si prescinde dalla mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L 56/2019, al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperimento della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.
Previsione di assunzione	1 ottobre 2020
Condizione per l'assunzione	Cessazione del dipendente di categoria giuridica D3 in servizio presso il medesimo settore..

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro parziale (50%).
D	Tecnico geologo	4	
Modalità di assunzione	Concorso. Il dipendente viene assegnato al settore 4 per la gestione del SIT e, nei limiti del tempo residuo, per la gestione delle pratiche legate al vincolo idrogeologico. Si prescinde dalla mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L 56/2019, ritenendo più tempestivo lo svolgimento del concorso, anche considerando il particolare profilo professionale e l'orario parziale, condizioni che rendono molto ristretta la platea dei dipendenti potenzialmente interessati. al fine di partecipare a un concorso associato con possibilità di successivo pieno utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo determinato e, laddove possibile, indeterminato. Il concorso sta per essere bandito e l'esperimento della mobilità volontaria costituirebbe motivo di ritardo.		
Previsione di assunzione	1 maggio 2020		
Condizione per l'assunzione	Nessuna.		

Anno 2021: nessuna, salvo integrazione.

Anno 2022: nessuna, salvo integrazione.

Assunzioni a tempo determinato

Anno 2020:

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro	Durata
C	Tecnico	5	Parziale (50%)	6 mesi, rinnovabili fino a ulteriori 6 mesi.
Modalità di assunzione	Scorrimento di graduatoria di altra amministrazione o in subordine somministrazione di lavoro.			
Previsione di assunzione	1 febbraio 2020 (vengono conteggiati i primi 6 mesi).			
Motivazione.	Come da richiesta della responsabile, il dipendente sarà inserito nel settore 5, oggetto di una profonda modifica organizzativa a ottobre 2019, che ha tolto funzioni in materia edilizia e urbanistica e attribuito funzioni in materia di manutenzione ordinaria e straordinaria. A tale nuova configurazione si aggiungerà a gennaio l'assunzione di tre nuovi operai, che andranno inseriti nella nuova organizzazione. La figura in questione è quindi necessaria al fine di dare un supporto per l'avvio e il consolidamento della nuova organizzazione.			

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro	Durata
D	Amministrativo	1	Pieno	Mandato del Sindaco
Modalità di assunzione	Già assunta, ufficio di staff (art. 90, DLGS 267/2000).			
Motivazione.	Ufficio di staff del Sindaco, art. 90, DLGS 267/2000.			

Categoria giuridica	Profilo professionale	Settore	Tempo di lavoro	Durata
C	Polizia municipale	6	Pieno	Un anno

Modalità di assunzione	Già assunto.
Motivazione	Contratto di formazione lavoro da trasformare in tempo indeterminato.

Anno 2020: dipendente ufficio di staff;

Anno 2021: dipendente ufficio di staff.

4) prevedere che nei posti di categoria D, profilo amministrativo contabile, da concorso gestito in forma associata, sia prevista una quota di riserva interna per un posto (riserva del 50%);

5) di autorizzare il responsabile del settore che si occupa della gestione del personale a modificare le modalità di selezione in base alle esigenze;

6) di dare mandato al segretario generale di modificare l'allocazione dei dipendenti nei settori;

7) di stabilire che l'attivazione di forme contrattuali di rapporto di lavoro flessibili sono disposte dal responsabile del settore che si occupa della gestione del personale, dopo l'acquisizione di apposito specifico parere espresso con decisione della giunta e senza ulteriori modifiche del presente piano dei fabbisogni, sulla base delle richieste motivate da parte dei responsabili di settore e comunque nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa e dei budget di spesa disponibili nel bilancio dell'Ente;

8) di dare atto che la dotazione organica teorica è quella approvata con delibera di giunta n. 59/2018;

9) di riservarsi di integrare e modificare il fabbisogno di personale, sulla base delle necessità che scaturiranno nel corso dell'anno e sulla base degli spazi assunzionali e delle facoltà di spesa che saranno costantemente monitorate.

Con separata votazione, stante l'urgenza di provvedere;

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese;

DELIBERA

di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c. 4, DLGS 267/2000, per la necessità di procedere alle assunzioni necessarie per l'efficiente svolgimento di funzioni e servizi.

Approvato e sottoscritto con firma digitale:

II SINDACO

BAGNI ANGELA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'Art. 21 D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)

II SEGRETARIO

CIANCAGLINI MARCO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'Art. 21 D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)



**Comune di Lastra a Signa
(Provincia di Firenze)**

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Parere dell'Organo di revisione economico finanziaria sulla proposta di Piano triennale del fabbisogno del personale, PTFP 2020-2022.

Il giorno 17 dicembre 2019 si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone di:

- Dott. Mauro Boscherini, Presidente;
- Dott. Giuseppe Lombardo, membro;

assente giustificato il Dott. Luca Lupetti, per redigere il parere di propria competenza in ordine al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2020-2022. Il Collegio dei Revisori dell'Ente ha ricevuto dagli uffici comunali la seguente documentazione:

1. Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale avente ad oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022;
2. allegato a) recante il calcolo degli spazi assunzionali maturati, del loro utilizzo in esecuzione del Piano e degli spazi che residuano;

Il Collegio premette che si applicano i principi e le disposizioni, anche di rango costituzionale, dettate dal quadro normativo vigente, nel rispetto delle regole di legalità, trasparenza, imparzialità, efficienza e buon andamento, sintetizzati nelle seguenti disposizioni:

- art. 39 Legge n. 449/1997 2. art. 89 D.lg. n. 267/2000;
- art. 19 Legge n. 448/2001;
- artt. 4-6 -6ter e 35, d.lgs. n. 165/2001;
- art. 1, commi da 557 a 564 Legge n. 296/2006;
- artt 4 e 5, d.lgs. n. 150/2009.

Il Collegio prende atto del parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal responsabile del settore e del parere favorevole di regolarità contabile espresso dal responsabile del settore finanziario; Il Collegio rileva che la proposta di deliberazione della Giunta evidenzia che l'ente ha dato esecuzione gli adempimenti necessari per procedere alle assunzioni, che non sussiste personale soprannumerico.

Il Collegio verifica:

- che la dotazione di spesa potenziale ai fini del fabbisogno non supera il limite di spesa di cui ai commi 557 – spesa media triennio 2011/2013, L 296/2006;
- che il PTFP è coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; che il PTFP tiene conto degli equilibri, delle risorse di bilancio e non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il Collegio rileva altresì che gli organi competenti sono chiamati a prestare, nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, attenta ponderazione per la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali, quale presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Ciò premesso, l'Organo di Revisione economico finanziaria

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla proposta di Piano Triennale del fabbisogno di Personale (PTFP) 2020-2022.

L'Organo di Revisione ricorda all'Ente che il PTFP è oggetto di pubblicazione, ex art. 16 del D.lgs. 33/2013 e il suo contenuto soggetto a comunicazione ex art. 60 D.lgs. n. 165/2001.

Lastra a Signa 17 dicembre 2019

II COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Mauro Boscherini

Dott. Giuseppe Lombardo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.