

## Risorse umane

---

Il quadro della situazione interna dell'Ente si completa con la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo.

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 31/10/2023

Area CCNL 16/11/2022	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale
Operatori (EX A1)	0	0	0
Operatori (EX A2)	0	0	0
Operatori (EX A3)	0	0	0
Operatori (EX A4)	0	0	0
Operatori (EX A5)	0	0	0
Operatori Esperti (EX B1)	0	1	1
Operatori Esperti (EX B2)	1	0	1
Operatori Esperti (EX B3)	8	0	8
Operatori Esperti (EX B4)	8	0	8
Operatori Esperti (EX B5)	7	0	7
Operatori Esperti (EX B6)	2	0	2
Operatori Esperti (EX B7)	1	0	1
Operatori Esperti (EX B8)	1	0	1
Istruttori (EX C1)	14	2	16
Istruttori (EX C2)	5	0	5
Istruttori (EX C3)	13	0	13
Istruttori (EX C4)	6	0	6
Istruttori (EX C5)	3	0	3
Istruttori (EX C6)	2	0	2
Funzionari e E.Q. (EX D1)	9	2	11
Funzionari e E.Q. (EX D2)	3	0	3
Funzionari e E.Q. (EX D3)	3	0	3
Funzionari e E.Q. (EX D4)	3	0	3
Funzionari e E.Q. (EX D5)	5	0	5
Funzionari e E.Q. (EX D6)	0	0	0
Funzionari e E.Q. (EX D7)	1	0	1
Segretario	1	0	1
Dirigente	0	0	0

Tabella 16: Dipendenti in servizio

## Sezione operativa

### Programmazione del fabbisogno di personale

---

L'art. 39 della Legge n. 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, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dal Testo Unico Enti Locali, in particolare:

- l'art. 89 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- l'art. 6, comma 2, prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del d.lgs. n.165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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;
- l'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati.
- l'art. 33 dispone che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;

Sempre in tema di programmazione dei fabbisogni di personale l'art. 22, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, prevedeva che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sarebbero state adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto. Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di

indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018; tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima”, affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

In ossequio all’art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario quindi per ogni Amministrazione definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale; entro tale limite l’Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel piano dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per il Comune di San Casciano in Val di Pesa, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

## A) Contenimento della spesa di personale

### A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p><i>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</i></p> <p><i>a) lettera abrogata;</i>  <i>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</i>  <i>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</i></p> <p><i>Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di</i></p>
--	--

<i>personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</i>
--

## A2. Situazione dell'ente

Ricordato l'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti, il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, per il Comune di San Casciano in Val di Pesa è pari a € 3.391.458,20, così dettagliato:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.443.571,86	€ 3.433.653,74	€ 3.297.149,01	€ 3.391.458,20

Considerato che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, di seguito riepilogata nel Prospetto A, è riconducibile ai seguenti elementi:

anno 2024: completamento delle procedure assunzionali previste nel PTFP 2023-2025 e copertura di n. 1 posto nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, tempo pieno, profilo professionale "specialista in attività amministrative e contabili", tramite selezione ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, dal 01/06/2024 e fino alla scadenza del mandato elettorale del Sindaco; assunzioni flessibili: n. 1 assunzione a tempo determinato profilo "esperto amministrativo", durata tre mesi (eventualmente prorogabile) Area degli Istruttori; n. 2 assunzioni a tempo determinato, part-time 50%, tramite selezione ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. n. 267/2000, dal 01/06/2024 e fino alla scadenza del mandato elettorale del Sindaco, Area degli istruttori; n. 1 assunzione a tempo determinato, tempo pieno, tramite selezione ai sensi dell'art. 110, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000, per addetto Ufficio Stampa associato, dal 01/06/2024 e fino alla scadenza del mandato elettorale del Sindaco, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

anno 2025: nessuna previsione di nuove assunzioni;

anno 2026: nessuna previsione di nuove assunzioni;

Vista la rimodulazione della dotazione organica dell'ente che ne consegue, di seguito riepilogata nel Prospetto B;

Tutto ciò premesso, il seguente riepilogo dimostra, in coerenza con le previsioni del progetto di bilancio 2024, come la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 contenuta nel Prospetto A consenta il rispetto della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006:



**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006**

**Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR**

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2024</b>
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	2.950.715,67	2.993.452,09
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	10.270,61	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	1.713,33	23.800,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		25.800,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001	27.146,20	25.800,00
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	855.699,78	881.620,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	214.378,25	227.315,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	87.087,09	45.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
<b>Totale (A)</b>	<b>4.147.010,93</b>	<b>4.222.787,09</b>

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2024</b>
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	547.813,61	830.792,29
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	153.548,43	179.614,45
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	9.107,01	21.726,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	17.834,16	
Incentivi per la progettazione		60.000,00
Incentivi per il recupero ICI	3.250,00	
Diritti di rogito	15.511,18	17.500,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	5.155,00	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (oneri per il nucleo familiare e prev.complementare)	3.333,33	12.000,00
<b>Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi</b>		
<b>Totale (B)</b>	<b>755.552,73</b>	<b>1.121.632,74</b>

<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006</b>	<b>3.391.458,20</b>	<b>3.101.154,35</b>
--	---------------------	---------------------

**CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010**

	<b>ANNO 2009</b>	<b>2024</b>
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	158.423,24	91.910,00

**B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

**B1. Normativa**

Per quanto riguarda i limiti di spesa alle assunzioni l'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali. In particolare il comma in questione stabilisce che: "2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e

*fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”.*

Il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, in vigore dal 20/04/2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, reca la disciplina dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché l'individuazione delle percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

In particolare l'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, individua i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri

riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, art. 2 del D.M. prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

## **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente, occorre prima di tutto ricordare che con deliberazione del Consiglio del Comune di San Casciano in Val di Pesa n. 11 del 20/04/2023 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'anno 2022;

Alla luce del nuovo rendiconto di riferimento si evidenzia la seguente situazione, meglio dettagliata dai calcoli di cui al successivo Prospetto C :

- il rapporto tra la spesa di personale anno 2022 e la media delle entrate correnti degli anni 2020/2021/2022 al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nell'anno 2022 è pari al 22,58%;

- il Comune di San Casciano in Val di Pesa si colloca nella fascia demografica f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 del medesimo decreto, che individua nel 27% il valore soglia per tale fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2;

- ai sensi dell'art. 2, comma 2, del medesimo decreto il Comune di San Casciano in Val di Pesa, in base ai valori dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) è tra i comuni virtuosi, ovvero quelle Amministrazioni Comunali nelle quali il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, e che pertanto possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica e comunque ex art. 5 comma 1 del medesimo decreto, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, non oltre il valore di spesa derivante dall'applicazione alla spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2,



del valore percentuale indicato dalla Tabella 2 che per l'anno 2024 e la fascia demografica cui appartiene il Comune di San Casciano in Val di Pesa è il 22%; le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti dell'ultimo rendiconto approvato anno 2022, del Comune di San Casciano in Val di Pesa è (Media entrate netto FCDE 2022\* percentuale Tabella 1) - (meno) Spese di personale 2022 =  $((17.493.355,64 + 17.811.451,29 + 18.485.169,59) / 3 - 455.000,00) * 27\% - 3.945.678,66 = € 772.569,23$ ;

- per il periodo 2020-2024, il legislatore ha fissato nella Tabella 2 del DM un regime transitorio per le maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, che si concretizza per il Comune di San Casciano in Val di Pesa per l'anno 2024 in (Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente relativo all'anno 2024) =  $€ 3.601.805,50 * 22\% = € 792.397,21$ ;

- il Comune nell'anno 2024 può pertanto assumere entro lo spazio finanziario di € 772.569,23, per non superare la percentuale di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020 (valore inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione della percentuale da Tabella 2) con calcoli aggiornati al rendiconto 2022;

- come evidenziato nel Prospetto C le assunzioni programmate nel 2024 su posti in dotazione organica impegnano complessivamente € 33.981,32, con spesa ampiamente contenuta entro lo spazio finanziario complessivo per nuove assunzioni di € 772.569,23

### **C) Lavoro flessibile**

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Richiamata la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge

122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

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

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva delle assunzioni flessibili in corso e programmate nel 2024 che evidenzia il rispetto del limite di spesa anno 2009:

Limite lavoro flessibile anno 2009: € 158.423,24

<b>Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2024</b>			
Profilo/categoria	senza oneri	Oneri e IRAP	con oneri
Art. 90 D.Lgs. n. 267/2000 Staff Sindaco - Area degli Istruttori - Tempo parziale 50% (n. 2 posti)	€ 23.800,00	€ 9.500,00	€ 33.300,00
Art. 110, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000 - Ufficio Stampa Associato Area dei Funzionari e E.Q. Tempo pieno	€ 25.800,00	€ 10.410,00	€ 36.210,00
Assunzione a tempo determinato “assistente tecnico spec./cond. macchine complesse” - Area degli		€ 3.400,00	€ 14.000,00

Operatori Esperti - Tempo pieno (sei mesi - in corso)	€ 10.600,00		
Assunzione a tempo determinato "esperto amministrativo" Area degli Istruttori - Tempo pieno (tre mesi)	€ 6.000,00	€ 2.400,00	€ 8.400,00
Totale			€ 91.910,00

Infine si sottolinea che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con nota prot. Unione Comunale Chianti Fiorentino n. 22385 del 03/11/2023 inviata a tutti i Responsabili di Servizio, dai quali sono state acquisite agli atti le dichiarazioni in merito alla non sussistenza di situazioni di eccedenza di personale;

La presente sezione del Documento Unico di Programmazione sarà inviata per informazione alla parte sindacale.

L'art. 4 del D.M. 132/2022 stabilisce che Piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce ora una sottosezione di programmazione della Sezione organizzazione e Capitale umano del Piano Integrato di attività ed Organizzazione dell'Ente, da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno ex art. 6 D.L. 80/2021 ed i contenuti della presente sezione del Documento Unico di Programmazione saranno quindi recepiti nell'approvando PIAO 2024.

Di seguito il Prospetto A (Programmazione delle assunzioni 2024-2026 e riepilogo delle assunzioni programmate nel PTFP 2023-2025 ed in corso di completamento) ed il Prospetto B (Dotazione organica dell'Ente).

**Prospetto A – PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024 – 2026**

**ANNO 2024 – ULTERIORI ASSUNZIONI PROGRAMMATE**

N. posti	Decorrenza a assunzione	Area CCNL 16/11/2022 (ex Categoria)	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso/ Selezione Pubblica	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
1	01/06/2024	Area Funzionari ed Elevata Qualificazioni	Specialista in attività amministrative e contabili	Pieno	Selezione ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, fino alla scadenza del mandato elettorale del Sindaco					
<b>Assunzioni flessibili</b>										
1	Durata mesi 3 (eventualmente prorogabile)	Area Istruttori	Esperto amministrativo	Pieno	X					
2	Dal			P.time						

	01/06/2024 fino alla scadenza del mandato del Sindaco	Area Istruttori	Staff Sindaco ex art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	50%	X					
1	Dal 01/06/2024 fino alla scadenza del mandato del Sindaco	Area Funzionari ed Elevata Qualificazion e	Addetto stampa e relazioni esterne ai sensi dell'art. 110, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000	Pieno	X					

**ANNO 2025**

N. posti	Decorrenza a assunzione	Area CCNL 16/11/202 2 (ex Categoria )	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
Nessuna nuova assunzione programmata										

**ANNO 2026**

N.	Decorrenza	Area	Profilo	Tempo	Tipologia di Assunzione					
----	------------	------	---------	-------	-------------------------	--	--	--	--	--

posti	a assunzione	CCNL 16/11/202 2 (ex Categoria )	Professionale / Settore	Lavoro						
					Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
Nessuna nuova assunzione programmata										

**ANNO 2023 – RIEPILOGO ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL PTFP ED IN CORSO**

N. posti	Decorrenz a assunzione	Area CCNL 16/11/2022 (ex Categoria)	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
					Graduatoria Concorso/ Selezione Pubblica	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
3	01/12/2023	Area Funzionari ed Elevata Qualificazion e (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche e progettuali	Pieno	X	X				
1	01/09/2023	Area Funzionari ed Elevata Qualificazion	Specialista in attività dell'area di vigilanza	Pieno	X	X				

		e (ex cat. D)								
1	01/09/2023	Area Istruttori (ex cat. C)	Agente di Polizia Municipale	Pieno	X	X				
1	01/12/2023	Area Istruttori (ex cat. C)	Esperto amministrativo	Pieno	X	X				
1	01/01/2023	Area Istruttori (ex cat. C)	Esperto di servizi informatici	Part-time 50%	X	X				
1	16/11/2023	Area Istruttori (ex cat. C)	Esperto amministrativo	Pieno	X	X				
1	01/11/2023	Area Istruttori (ex cat. C)	Esperto in attività tecniche e progettuali	Pieno	X	X				
1	01/11/2023	Area Istruttori (ex cat. C)	Esperto amministrativo	Pieno	X	X				
1	15/12/2023	Area degli Operatori Esperti (ex cat. B3)	Assistente tecnico specializzato/co nd. macchine	Pieno	X	X				

			complesse (mansioni di autista di scuolabus)							
2	01/11/2023	Area Istruttori (ex cat. C)	Esperto amministrativo	Pieno				X con modalità speciali art. 13, comma 6, CCNL Funzioni Locali 16/11/2022		



**Prospetto B – DOTAZIONE ORGANICA****DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024-2026 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 31/10/2023**

AREA	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2023		2024		2025		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Area Funzionari ed E.Q. (ex Cat. D)	24	0	2	0	4	0	1	0	0	0	27	0
Area Istruttori (ex cat. C)	43	0	3	0	7	1	0	0	0	0	47	1
Area Operatori Esperti (ex cat. B)	28	0	2	0	1	0	0	0	0	0	27	0
Area Operatori (ex Cat. A)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>											<b>101</b>	<b>1</b>

## Prospetto C

COMUNE DI SAN CASCIANO IN VAL DI PESA fascia demografica 10.000-59.999 abitanti

(CALCOLO IN BASE A DM 17/03/2020)

ENTRATA CORRENTE	2020	2021	2022	MEDIA	INCIDENZA
TIT 1	11.702.308,75	12.503.310,20	13.269.819,59		
TIT 2	2.674.341,80	1.822.708,36	1.485.477,07		
TIT 3	3.116.705,09	3.485.432,73	3.729.872,93		
<b>TOTALE</b>	17.493.355,64	17.811.451,29	18.485.169,59	17.929.992,17	
FCDE 2022	455.000,00	455.000,00	455.000,00		
	<b>17.038.355,64</b>	<b>17.356.451,29</b>	<b>18.030.169,59</b>	<b>17.474.992,17</b>	
	<b>2022</b>				
SPEA PERSONALE MACROAGGREGATO 01	3.945.678,66				
SOMMINISTRAZIONE LAVORO	-				
<b>TOTALE EX DM 17/03/2020</b>	<b>3.945.678,66</b>			<b>22,58%</b>	
SPEA MAX PERSONALE MACROAGGREGATO 01 PER RISPETTO 27%				4.718.247,89	27%
INCREMENTO MAX SPEA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER RISPETTO 27%				<b>772.569,23</b>	
DETERMINAZIONE VALORE TABELLA 2 D.M. 17/03/2020					
MACROAGGREGATO 01 ANNO 2018				3.601.805,50	
VALORE INCREMENTO ANNO 2024				22%	
INCREMENTO MAX SPEA PER RISPETTO VALORE TABELLA 2 PERIODO TRANSITORIO				<b>792.397,21</b>	

### Spesa assunzioni anno 2024

	Profilo	n. mesi spesa anno 2023	Stipendio mensile	IVC 2022	Comparto	Anticipo rinnovo c.	Ind. PS	Tred.ma mens.	Totale mens.	CPDEL	INADEL TFR	INAIL	Totale mensile compreso oneri	TOTALE ANNUALE
Area Funz. ed E.Q.	Spec.att.amm.ve/contabili art. 110, c.1	12	1.934,36	9,67	51,9	64,79		167,40	<b>2.228,12</b>	530,29	62,68	10,69	2.831,78	33.981,32