



# COMUNE DI CAPOLIVERI

PROVINCIA DI LIVORNO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### C O P I A

**AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026.**

*Nr. Progr.* **57**

*Data* **14/03/2024**

*Seduta NR.* **12**

*L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO questo giorno QUATTORDICI del mese di MARZO alle ore 11:30 convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.*

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
MONTAGNA WALTER	SINDACO	S
CARDELLI LEONARDO	VICESINDACO	S
CASTELLACCI ENRICO	ASSESSORE	C
DI FAZIO LAURA	ASSESSORE	C
BELLISSIMO ALESSIO	ASSESSORE	N
<i>TOTALE Presenti: 2</i>		<i>TOTALE Assenti: 1</i>

Assenti Giustificati i signori:

*BELLISSIMO ALESSIO*

Assenti Non Giustificati i signori:

*Nessun convocato risulta assente ingiustificato*

*Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE, DOTT.SSA ROSSI ANTONELLA.*

*In qualità di SINDACO, il ARCH. MONTAGNA WALTER assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.*

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 con l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso";

- il quadro normativo è stato successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis;

Atteso che a completare il quadro normativo sono stati pubblicati in data 30 giugno 2022:

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 sulla Gazzetta Ufficiale;
- il Decreto interministeriale che definisce il contenuto e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 sul sito del Ministero per la Pubblica Amministrazione; - in conseguenza delle modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, che si compone di 10 commi, prevede che tutte le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Piano con durata triennale e da aggiornare annualmente;

Riscontrato che secondo tale norma il PIAO, che ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 168 del 13/07/2023, esecutiva a termini di legge, con cui è stato approvato il PIAO 2023/2025;

Viste le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche” emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018;

Rilevato che le suddette Linee di indirizzo prevedono che “Il PTFP si sviluppa, come previsto dall’articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo”;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; - per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima rappresentato dal limite imposto dall’art. 1, comma 557, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall’art. 1, comma 557- quater della L. n. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del D. L. n. 90/2014;

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge; Pagina 4 di 8 Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

Visto il Decreto Ministeriale 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;

Dato atto che il Comune di Capoliveri risulta essere un ente virtuoso in quanto il rapporto spese di personale/media entrate correnti al netto del FCDE, calcolato come indicato all'articolo 2 del D.M. 17/03/2020, è pari al 11,00% ed il valore soglia di cui all'articolo 4 dello stesso D.M. prevede per la fascia demografica cui appartiene l'Ente, un rapporto pari al 27,20%;

Accertato che il valore calmierato, ossia la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio, applicabile in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 di cui all'articolo 5 del D.M. 17/03/2020, con riferimento alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, risulta pari al 28,00% della spesa di personale 2018, quindi pari ad € 460.822,49 per l'anno 2024;

Ritenuto, per quanto sopra, di modificare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 per effetto di nuove e diverse valutazioni connesse con gli obiettivi dell'Amministrazione e con l'evoluzione dinamica della consistenza del personale, che rende necessaria la revisione della programmazione triennale approvata con la deliberazione di G.C. n. 164/2023;

Ritenuto, pertanto, di modificare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 come di seguito riportato, dando atto che, per quanto non modificato, resta valido quanto previsto nella citata deliberazione di G.C. n. 164/2023:

**Piano del fabbisogno di personale anno 2024/2026: -**

<b>Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2024</b>	<b>Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2025</b>	<b>Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2026</b>	<b>Note</b>
1 unità cat. D presso Area	sono previste assunzioni	sono previste assunzioni	<b>con procedura</b>

Amministrativa/Informatica	a tempo indeterminato	a tempo indeterminato	<b>ordinaria</b>
1 unità cat. D presso Area Demografica	solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	<b>con procedura ordinaria</b>
Progressioni verticali in deroga di n. 4 unità da Area degli Istruttori (ex cat. C) a Area dei Funzionari (ex cat. D) individuate presso: n. 1 Area Amministrativa n. 1 Area Finanziaria n. 1 Area Tributi n. 1 Area Attività Produttive			<b>progressioni verticali con procedura in deroga</b>
<b>Personale a tempo determinato</b>			
Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	
<b>Forme flessibili di lavoro</b>			

Categoria di inquadramento	Profilo professionale	Numero	Area	Modalità di reclutamento e decorrenza	Maggiore spesa rispetto all'anno precedente			Costo complessivo a regime annuo
					Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	
D	<b>Assunzione di 4 Unità cat. D di cui una riservata agli interni</b>							
		1	Area Tecnica	Progr. Verticale fatta 01/07/2021	0,00			0,00
		1	Area Amministrativa / Informatica	Concorso pubbl. 01/04/2024	24.000,00	8.000,00		32.000,00
		1	Area Vigilanza	Concorso pubbl. fatta 09/01/2023	0,00			0,00
	1	Area Demografica	Concorso pubbl. 01/04/2024	24.000,00	8.000,00		32.000,00	
D	<b>Progressioni verticali in deroga di 4 Unità da cat. C a cat. D</b>							
		1	Area Amministrativa		1.978,42			1.978,42
		1	Area Finanziaria		1.978,42			1.978,42
		1	Area Tributi		1.978,42			1.978,42
	1	Area Attività Produttive		1.978,42			1.978,42	
<b>Totale spesa prevista nel periodo 2024/2026 per nuove assunzioni a tempo indeterminato</b>					<b>55.913,68</b>	<b>16.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>71.913,68</b>

**Dato atto che:**

- il valore complessivo della spesa di personale risulta alla data odierna pari ad

€ 1.482.331,75 per l'anno 2024;

€ 1.477.331,75 per l'anno 2025;

€ 1.477.331,75 per l'anno 2026;

- il valore soglia ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 è pari ad € 2.106.617,10;

- la previsione di spesa di personale nel bilancio di previsione esercizi 2024-2026 rispetta l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D. L. n. 90/2014:

- € 1.512.468,74 valore medio di riferimento del triennio 2011/2013;
- € 1.462.828,75 nuova previsione di spesa di personale per l'anno 2024;
- € 1.478.828,75 nuova previsione di spesa di personale per l'anno 2025;
- € 1.478.828,75 nuova previsione di spesa di personale per l'anno 2026;

Preso atto che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026, compatibilmente con i limiti in materia disposti dalla normativa vigente;

Visti i conteggi elaborati come di seguito riportati:

Visto l'allegato 1 al presente atto, quale sua parte integrante e sostanziale, riguardante la capacità assunzionale per il triennio 2024/2026 secondo le disposizioni di cui al citato Decreto del 17 marzo 2020, dal quale risulta che:

- l'Ente, presenta una percentuale nel rapporto spese di personale/media entrate correnti nel triennio 2018/2020 pari al 12,14% a fronte di un valore soglia per i Comuni con popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti del 27,20%;

- l'Ente, sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) presenta una percentuale nel rapporto spese di personale/media entrate correnti nel triennio 2020/2022 pari al 11,00% a fronte di un valore soglia per i Comuni con popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti del 27,20%;

- la spesa per il personale dipendente sostenuta nell'anno 2018 (codice macro aggregato 101) è stata pari a € 1.645.794,61 per cui per gli anni 2024/2026 in base alla fascia demografica di appartenenza del Comune l'incremento può avvenire nella misura di cui alla tabella di seguito riportata fatta salva la verifica di sostenibilità della spesa con gli equilibri di bilancio;

Incremento su spesa del personale 2018		
2024	<b>27%</b>	<b>460.822,49</b>
2025	<b>28%</b>	<b>460.822,49</b>
2026	<b>28%</b>	<b>460.822,49</b>
Spesa del personale prevista nel Bilancio:		
2024		<b>1.482.331,75</b>
2025		<b>1.477.331,75</b>
2026		<b>1.477.331,75</b>
SPESA DI PERSONALE MAX CONSENTITA:		
2024		<b>2.106.617,10</b>
2025		<b>2.106.617,10</b>
2026		<b>2.106.617,10</b>

**Visti i seguenti allegati parti integranti e sostanziali del presente atto e precisamente:**

**Allegato 1 – riguardante la “Capacità assunzionale 2022/2024 -EX DMFP 17 MARZO 2020”**

**Allegato 2 – riguardante “Piano triennale assunzioni personale 2023/2025”;**

**Allegato 3 – riguardante “Piano triennale assunzioni personale 2024/2026”;**

**Allegato 4 – riguardante “Cessazioni personale dal servizio – aggiornamento”**

**Allegato 5 – riguardante “Verifica di compatibilità con le previsioni di bilancio 2024/2026”**

**ACCERTATO** che l’Ente:

- ha effettuato, mediante il coinvolgimento dei responsabili dei servizi, la ricognizione annuale del personale dalla quale non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (ex art. 33 del D.lgs. 165/2001) giusta delibera della Giunta Comunale n. 96 del 20/04/2023;

- dispone del piano delle azioni positive riferito al triennio 2023/2025 (ex art. 48, comma 1 del D.L. 198/2006 ed ex art. 6, comma 6 del D.lgs. 165/2001) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 20/04/2023;

- ha approvato il DUP e il Bilancio di Previsione 2024 – 2026 rispettivamente con delibera di C.C. n. 1 e n. 2 del 18/01/2024, nonché è in fase di redazione il Rendiconto della Gestione 2023 e

provvederà entro i termini di legge alla approvazione e conseguente trasmissione delle informazioni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite il portale BDAP;

- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (ex art. 27 del D.L. 66/2014) e non risultano casi di inadempimento ex art. 9, co. 3bis del D.L. 185/2008;

- non versa in situazione strutturalmente deficitaria o di dissesto così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.lgs. n. 267/2000;

- è in regola con il rispetto del limite delle spese di personale fissato dall' art.1, comma 557 quater della Legge 296/2006, e successivamente modificato ai sensi dell'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014;

- ha rispettato i vincoli imposti dalla normativa in materia di pareggio di bilancio;

- rispetta i limiti massimi di ricorso a personale a tempo determinato ed ai contratti di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'art. 50, co. 3 del vigente CCNL;

**ATTESO** che le assunzioni che seguono risultano compatibili con il contenimento della spesa di personale ex art. 1 comma 557 e segg. della L. 296/2006 ed ex art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, e con la capacità assunzionale derivante dal richiamato decreto del 17 marzo 2020;

**VISTI gli allegati parti integranti e sostanziali come sopra descritti** della presente deliberazione riguardante il Piano triennale delle assunzioni di personale, formulato a seguito di una rilevazione delle necessità professionali effettuata sia a seguito di mutamenti nella compagine organizzativa dell'ente, sia all'esito delle procedure selettive avviate in applicazione delle precedenti deliberazioni di programmazione delle assunzioni;

VISTI:

- l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

- l'art. 33 comma 2 del D. L. n. 34/2019 convertito dalla Legge 58/2019, secondo cui "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";

Acquisito il parere del Revisore Unico del conto sul Piano Triennale del Fabbisogni di Personale 2024-2026 del Comune di Capoliveri, Prot.4228 del 08/03/2024, come risulta dal documento allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021, con nota prot. n. 4365 del 12/03/2024, è stata data preventiva informazione ai soggetti sindacali;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 e art 147-bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, come da allegati fogli che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

Visto l'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nelle forme di legge,

**DELIBERA**

- 1) DI APPROVARE, per i motivi espressi in premessa, che si danno qui per integralmente riportati, l'aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026: SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Sottosezione 3.3 programmazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 168/2023, integrando il piano del fabbisogno di personale, come segue:

**Piano del fabbisogno di personale anno 2024/2026: -**

Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2024	Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2025	Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2026	Note
1 unità cat. D presso Area Amministrativa/Informatica	sono previste assunzioni a tempo indeterminato solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	sono previste assunzioni a tempo indeterminato solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	<b>con procedura ordinaria</b>
1 unità cat. D presso Area Demografica			<b>con procedura ordinaria</b>
Progressioni verticali in deroga di n. 4 unità da Area degli Istruttori (ex cat. C) a Area dei Funzionari (ex cat. D) individuate presso: n. 1 Area Amministrativa n. 1 Area Finanziaria n. 1 Area Tributi n. 1 Area Attività Produttive			<b>progressioni verticali con procedura in deroga</b>
<b>Personale a tempo determinato</b>			
Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	
<b>Forme flessibili di lavoro</b>			

Categoria di inquadramento	Profilo professionale	Numero	Area	Modalità di reclutamento e decorrenza	Maggiore spesa rispetto all'anno precedente			Costo complessivo a regime annuo
					Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	
D	<b>Assunzione di 4 Unità cat. D di cui una riservata agli interni</b>							
		1	Area Tecnica	Progr. Verticale fatta 01/07/2021	0,00			0,00
		1	Area Amministrativa / Informatica	Concorso pubbl. 01/04/2024	24.000,00	8.000,00		32.000,00
		1	Area Vigilanza	Concorso pubbl. fatta 09/01/2023	0,00			0,00
	1	Area Demografica	Concorso pubbl. 01/04/2024	24.000,00	8.000,00		32.000,00	
D	<b>Progressioni verticali in deroga di 4 Unità da cat. C a cat. D</b>							
		1	Area Amministrativa		1.978,42			1.978,42
		1	Area Finanziaria		1.978,42			1.978,42
		1	Area Tributi		1.978,42			1.978,42
	1	Area Attività Produttive		1.978,42			1.978,42	
<b>Totale spesa prevista nel periodo 2024/2026 per nuove assunzioni a tempo indeterminato</b>					<b>55.913,68</b>	<b>16.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>71.913,68</b>

- 2) DI DARE ATTO che le assunzioni verranno effettuate secondo le procedure di reclutamento ammesse dalla normativa vigente, compatibilmente con le capacità assunzionali dell'Ente e che, per quanto non modificato con il presente atto, rimane confermata la programmazione, non ancora portata a termine, prevista nella precedente deliberazione;
- 3) DI DARE ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026;
- 4) DI DARE MANDATO al Segretario Generale di provvedere alla trasmissione del presente aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Inoltre, la Giunta Comunale, valutata l'urgenza imposta dalla necessità di attivare tempestivamente le procedure finalizzate all'assunzione di personale dipendente, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, espressa nelle forme di legge:

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co. 4 del D. Lgs.vo n° 267 del 18.08.2000;

## ALLEGATO 1

### CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020-2022 EX DMFP 17 MARZO 2020

ENTRATE	2018	2019	2020
Titolo 1	11.527.124,08	11.495.254,27	10.900.310,07
Titolo 2	172.465,97	221.452,22	2.933.248,94
Titolo 3	1.806.924,46	1.466.840,90	1.279.828,20
<b>Totale</b>	<b>13.506.514,51</b>	<b>13.183.547,39</b>	<b>15.113.387,21</b>
Media entrate correnti	13.934.483,04		
FCDE assestato nel bilancio di previsione ultimo anno considerato (2020)	1.973.344,66		
<b>Media delle entrate correnti al netto del FCDE</b>	<b>11.961.138,38</b>		
<b>SPESA DI PERSONALE 2020</b>			
<b>SPESE</b>	2020		
101	<b>1.452.338,38</b>		
<b>Determinazione del rapporto spesa di personale 2020/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità</b>			
<b>PERCENTUALE RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>			<b>VALORE SOGLIA</b>
1.452.338,38 / 11.961.138,38 = <b>12,14%</b>			<b>27,20%</b>

Conteggio su triennio 2020/2022 (ultimo rendiconto approvato)

<b>ENTRATE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Titolo 1	€ 10.900.310,07	€ 12.543.384,84	€ 11.887.381,11
Titolo 2	€ 2.933.248,94	€ 1.344.159,06	€ 408.418,76
Titolo 3	€ 1.279.828,20	€ 1.594.343,50	€ 1.832.857,13
<b>Totale</b>	<b>€ 15.113.387,21</b>	<b>€ 15.481.887,40</b>	<b>€ 14.128.657,00</b>
Media entrate correnti	14.907.977,20		
FCDE assestato nel bilancio di previsione ultimo anno considerato (2022)	1.582.947,55		
<b>Media delle entrate correnti al netto del FCDE</b>	<b>13.325.285,70</b>		
<b>SPESA DI PERSONALE 2022</b>			
<b>SPESE</b>	<b>2022</b>		
101	<b>1.465.285,70</b>	comprensivi di 40.623,38 relativi agli arretrati CCNL 2019-2021 e 169.971,83 di arretrati produttività (applicato avanzo vincolato)	
<b>Determinazione del rapporto spesa di personale 2022/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità</b>			
<b>PERCENTUALE RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>			<b>VALORE SOGLIA</b>
1.465.285,70 / 13.325.285,70 = <b>11,00%</b>			<b>27,20%</b>

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024 e seguenti
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

**Spesa di personale 2018: € 1.645.794,61**

<b>incremento sulla spesa di personale 2018</b>	€ 312.700,98	€ 394.990,71	€ 427.906,60	€ 444.364,54	€ 460.822,49
<b>Nuovo limite di spesa</b>	€ 1.958.495,59	€ 2.040.785,32	€ 2.073.701,21	€ 2.090.159,15	€ 2.106.617,10

## ALLEGATO 2

### Programma di fabbisogno di personale triennio 2023-2025

Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2023	Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2024	Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2025	Note
1 unità cat. D presso Area Attività Amministrativa	sono previste assunzioni a tempo indeterminato solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	sono previste assunzioni a tempo indeterminato solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	
1 unità cat. D presso Area Finanziaria			
1 unità cat. C presso Area Tributi (idonei in graduatoria vigente)			
1 unità cat. C presso Area Vigilanza (stabilizzazione)			
<b>Personale a tempo determinato</b>			
Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	
<b>Forme flessibili di lavoro</b>			

### ALLEGATO 3

#### Programma di fabbisogno di personale triennio 2024-2026

Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2024	Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2025	Nuove assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2026	Note
1 unità cat. D presso Area Amministrativa/Informatica	sono previste assunzioni a tempo indeterminato solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	sono previste assunzioni a tempo indeterminato solo per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni, decessi e collocamento a riposo con diritto a pensione	<b>con procedura ordinaria</b>
1 unità cat. D presso Area Demografica			<b>con procedura ordinaria</b>
Progressioni verticali in deroga di n. 4 unità da Area degli Istruttori (ex cat. C) a Area dei Funzionari (ex cat. D) individuate presso: n. 1 Area Amministrativa n. 1 Area Finanziaria n. 1 Area Tributi n. 1 Area Attività Produttive			<b>progressioni verticali con procedura in deroga</b>
<b>Personale a tempo determinato</b>			
Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	Assunzioni stagionali a progetto, nelle forme di contratti a tempo determinato per un totale di <b>34</b> mesi complessivi o in numero maggiore o minore in dipendenza del flusso turistico	
<b>Forme flessibili di lavoro</b>			

Categoria di inquadramento	Profilo professionale	Numero	Area	Modalità di reclutamento e decorrenza	Maggiore spesa rispetto all'anno precedente			Costo complessivo a regime annuo
					Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	
D	<b>Assunzione di 4 Unità cat. D di cui una riservata agli interni</b>							
		1	Area Tecnica	Progr. Verticale fatta 01/07/2021	0,00			0,00
		1	Area Amministrativa / Informatica	Concorso pubbl. 01/04/2024	24.000,00	8.000,00		32.000,00
		1	Area Vigilanza	Concorso pubbl. fatta 09/01/2023	0,00			0,00
		1	Area Demografica	Concorso pubbl. 01/04/2024	24.000,00	8.000,00		32.000,00
D	<b>Progressioni verticali in deroga di 4 Unità da cat. C a cat. D</b>							
		1	Area Amministrativa		1.978,42			1.978,42
		1	Area Finanziaria		1.978,42			1.978,42
		1	Area Tributi		1.978,42			1.978,42
		1	Area Attività Produttive		1.978,42			1.978,42
<b>Totale spesa prevista nel periodo 2024/2026 per nuove assunzioni a tempo indeterminato</b>					<b>55.913,68</b>	<b>16.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>71.913,68</b>



**ALLEGATO 5****Verifica di compatibilità con le previsioni di bilancio**

<b>Anno</b>	<b>Spesa sostenuta e/o prevista</b>	<b>Fabbisogno nuove assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>Fabbisogno nuove assunzioni a tempo determinato</b>	<b>Totale maggior fabbisogno</b>	<b>Economie di spesa per dimissioni</b>	<b>Totale minor fabbisogno</b>	<b>Nuovo fabbisogno</b>	<b>Spesa prevista nel bilancio 2024/2026</b>
	<b>a</b>			<b>b</b>		<b>c</b>	<b>a+b-c</b>	<b>Codice 101</b>
<b>2023</b>	1.406.915,07					<b>0,00</b>	<b>1.406.915,07</b>	
<b>2024</b>	1.406.915,07	55.913,68		<b>55.913,68</b>		<b>0,00</b>	<b>1.462.828,75</b>	<b>1.482.331,75</b>
<b>2025</b>	1.462.828,75	16.000,00		<b>16.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>1.478.828,75</b>	<b>1.477.331,75</b>
<b>2026</b>	1.478.828,75			<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>1.478.828,75</b>	<b>1.477.331,75</b>



## **COMUNE DI CAPOLIVERI**

**PROVINCIA DI LIVORNO**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 57 DEL 14/03/2024**

OGGETTO:

**AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026.**

Letto, approvato e sottoscritto

**FIRMATO  
IL SINDACO**

**F.to Arch. MONTAGNA WALTER**

**FIRMATO**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**F.to DOTT.SSA ROSSI ANTONELLA**

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).*

### **DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ.**

La presente copia cartacea è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 07.03.2005 n. 82 e successive modificazioni.

Capoliveri, Li 22/03/2024

**L' ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO  
BARTOLINI CHIARA**



# COMUNE DI CAPOLIVERI

PROVINCIA DI LIVORNO

ORGANI ISTITUZIONALI

## PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 61/2024

OGGETTO: AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO

Il sottoscritto Funzionario, SEGRETARIO COMUNALE, con riferimento alla proposta di Deliberazione di cui all'oggetto al fine della sua adozione da parte dell'organo deliberativo competente, esprime *parere FAVOREVOLE* in ordine alla regolarità tecnica della medesima ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Li, 07.03.2024

SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott.ssa Antonella ROSSI



# COMUNE DI CAPOLIVERI

PROVINCIA DI LIVORNO

ORGANI ISTITUZIONALI

## PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 61/2024

OGGETTO: AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO

### *Il sottoscritto RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI*

Il sottoscritto, in qualità di RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime *parere FAVOREVOLE* in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto

Li, 07.03.2024

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to Andrea BADALUCCHI



# COMUNE DI CAPOLIVERI

*PROVINCIA DI LIVORNO*

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 57 DEL 14/03/2024**

OGGETTO:

**AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: SOTTOSEZIONE 3.3 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026.**

## **ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, a far data dal 14/03/2024

Capoliveri, Lì

**FIRMATO**  
**ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**  
**F.TO BARTOLINI CHIARA**

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).*