



SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE – PROGRAMMAZIONE E RECLUTAMENTO

Al Sindaco e alla Giunta del Comune di Montieri

Al Segretario Generale del Comune di Montieri

Alla Responsabile dell'Area Amm.va-Contabile del Comune di Montieri

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027

Relativamente alla programmazione delle assunzioni per il triennio 2025/2027, lo scrivente Servizio GARU rimette ai soggetti in indirizzo la presente relazione in ordine alle vigenti disposizioni normative in materia e alle reali possibilità connesse alle capacità assunzionali e risorse finanziarie che consentono al Comune di effettuare una ricognizione dei fabbisogni e al contempo assicurare il rispetto delle limitazioni di spesa vigenti per il Comune e di conformarsi ai principi regolanti la contabilità comunale.

Il Comune di Montieri rimane vincolato, nella programmazione dei propri fabbisogni di personale, esclusivamente alla spesa potenziale massima per il personale, come determinata in precedenti atti della Giunta Municipale del Comune e della Giunta Esecutiva dell'Unione nei seguenti importi:

1. il limite di spesa di personale media triennio 2011/2013 del Comune, ex art. 1 c. 562 L. n. 296/2006, è pari ad € 479.795,31, così come ricalcolato a seguito della relazione del Responsabile del Servizio Politiche del Personale – Programmazione e Reclutamento dell'Unione, trasmessa PEC ai Comuni membri con nota prot. n. 179 del 07.01.2025 e allegata alla presente a parte integrante e sostanziale per la sua approvazione con il PIAO del Comune, con cui è delineato un nuovo quadro complessivo delle capacità di spesa ed assunzionali di personale di ciascun Ente e del cd "Sistema Unione/Comuni";
2. il valore della spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, è pari ad € 67.507,00;

non rilevando più, quindi, il numero, la categoria e il profilo professionale delle assunzioni che si intende effettuare nell'Ente, così consentendo allo stesso di operare scelte organizzative potenzialmente meno rigide, orientate ad assicurare un rapporto tra spesa di personale/ numero dei dipendenti in servizio/popolazione, funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici declinati nei documenti di programmazione;

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Richiamata la normativa in materia e, più precisamente il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (D.L. Crescita), convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, che ai primi cinque periodi del comma 2 dell'art. 33 recita: "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 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”

Considerato, quindi, che dal complesso normativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. Crescita e successive disposizioni attuative, se ne ricava il sostanziale superamento del turnover per i soli Comuni e che, per i soli fini relativi al calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni stessi, a decorrere dal 20 aprile 2020:

- Per spesa del personale deve intendersi la spesa complessiva impegnata al netto dell'IRAP; impegni di competenza relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- Per entrate correnti si intende la 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; aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- Sono individuate alla Tabella 1 dell'art. 4 del DM le fasce demografiche e le percentuali per ogni fascia del valore soglia con le seguenti indicazioni:
 - i Comuni virtuosi che si collocano al di sotto del valore soglia possono aumentare la spesa del personale a tempo indeterminato (in sostituzione dei limiti del turn-over), fino ad un importo del valore di incremento stabilito dalle percentuali di incremento massimo previste, negli anni che vanno dal 2020 al 2024 (Tabella 2 all'art. 5 del DM); se l'importo di incremento fosse inferiore al valore soglia, sono fatte salve le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020;
 - per il periodo 2020-2024, i Comuni virtuosi possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 dell'art. 5, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
 - i Comuni con meno di 5.000 ab. appartenenti alle Unioni potranno aggiungere, al valore derivante dal margine economico fornito dal calcolo per arrivare al valore soglia, in presenza pur sempre di un valore economico non sufficiente ad effettuare almeno un'assunzione, una spesa fino a



38.000,00 € non cumulabile negli anni e quindi non superabile, a condizione che l'assunzione, a valere su tali risorse aggiuntive attinte, sia subordinata all'obbligo del successivo comando presso l'Unione dei Comuni;

□ i Comuni mediamente virtuosi in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del medesimo DM non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

□ i Comuni la cui spesa del personale è superiore ai valori soglia devono prevedere un piano di rientro;

□ qualora il valore soglia sia inferiore a quello definito nella sua percentuale massima indicata nella tabella 3 dell'art. 6 del DM, i Comuni non virtuosi potranno assumere a tempo indeterminato, dall'anno 2020 fino all'anno 2025, tenuto conto del piano di rientro il cui obiettivo è quello di giungere alla percentuale stabilita dalla tabella 1 del DM (valore soglia), utilizzando tutte le leve di riduzione del numeratore e del denominatore del rapporto, ossia utilizzando sia la riduzione della spesa del personale (riduzione del personale a tempo indeterminato con una percentuale del turn-over anche inferiore al 100%, riduzione dei rapporti di lavoro flessibili, riduzione del fondi decentrati, riduzioni dell'art.110 TUEL) fermo restando che il valore della spesa del personale complessiva non potrà essere superiore a quella rilevata nell'ultimo rendiconto, sia in termini di aumento delle entrate medie del triennio a scorrimento o di riduzione del FCDE;

□ qualora la percentuale dovesse essere superiore anche a quella rilevata nella tabella 3 del DM, oltre alle misure precedenti degli enti intermedi, i Comuni non virtuosi saranno obbligati ad operare la riduzione del turn-over al 30% a partire dall'anno 2025;

□ i parametri individuati dal DM possono essere aggiornati ogni cinque anni 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;

● Continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 (limite massimo della spesa di personale pari alla media delle medesime spese anni 2011/2013 o spesa massima pari a quella dell'anno 2008) e le disposizioni dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 in merito al limite massimo di spesa di personale con rapporto di lavoro flessibile, pari a quella dell'anno 2009;

● Per espressa disposizione dell'art. 7 del DM, però, la maggior spesa per le assunzioni a tempo determinato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

● salvo nuovi interventi del Legislatore, dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 del DM viene meno, in quanto l'art. 5 del Decreto termina di esplicitare i suoi effetti dal 31/12/2024.

La conseguenza è che, alle regole attuali, dal 2025 (e quindi, innanzitutto, ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027) la "soglia" di riferimento della spesa del personale del Comune è individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1 (valore "soglia" determinato in virtù della propria fascia demografica).

Considerato che la programmazione delle assunzioni deve essere considerata in modo dinamico e flessibile, tanto più legata alle risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione così come espressamente disciplinato dal complesso delle norme di riferimento.

Viste le risultanze contabili dell'ultimo rendiconto di gestione 2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. del 23.04.2024.



Rilevato che dalle risultanze del rendiconto di gestione 2023, per quanto di interesse del presente atto, e dal prospetto predisposto dalla Responsabile dell'Area Amm.va Contabile del Comune, allegato alla presente a parte integrante e sostanziale per la sua approvazione da parte della Giunta Comunale, se ne ricavano la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM e la somma massima spendibile per nuove assunzioni, pari alla percentuale rappresentata dal valore soglia ricavabile dalla Tabella 1 dell'art. 4 del DM;

Considerato che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del personale non dirigenziale del Comparto Funzioni Locali, ove sono previsti i nuovi importi stipendiali tabellari del personale a regime dal 01.01.2021 e con conglobamento dell'elemento perequativo a decorrere dal 01 gennaio 2022;

Preso atto delle seguenti assunzioni a tempo indeterminato realizzatesi secondo le prescrizioni delle citate programmazioni di cui alle deliberazioni di Giunta Municipale n. 73 del 18.12.2020 e n. 49 del 07.07.2021 di adozione e conferma del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e n. 78 del 22.12.2021 e n. 23 del 09.02.2022 di adozione e integrazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e della deliberazione n. 88 del 07.12.2022 e del PIAO 2023/2025 adottato con deliberazione GM n. 9 del 24.02.2023 e successivamente integrato e modificato con deliberazione n. 46 del 04.10.2023;

- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 dal 14.12.2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 a 18h. sett.li dal 01.05.2021;
- assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 dal 01.11.2021;
- assunzione di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Professionale - Cat. B3, percorso B3/B8 dal 01.04.2022;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo- Cat. C1 dal 14.03.2022;
- assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 dal 01.05.2022;
- assunzione di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Muratore - Cat. B3 dal 01.06.2023;
- assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo- Cat. C1 dal 01.07.2023;
- assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo- Cat. C1 dal 16.10.2023;

Considerato che dal combinato disposto delle norme di legge citate, delle recenti pronunce giurisprudenziali e parere della RGS e ad esito dei conteggi effettuati dall'Area Finanziaria del Comune e dal Servizio GARU dell'Unione:

- a. in virtù dell'ultimo rendiconto di gestione approvato, per l'anno 2025 il Comune è tenuto a rispettare il valore soglia per la propria fascia demografica di cui alla Tabella 1 del DM che, per l'Ente è individuato nel citato prospetto allegato predisposto dalla Responsabile dell'Area Amm.va Contabile del Comune nell'importo di € 1.132.299,40;
- b. l'incremento di spesa consentito per assunzioni di personale a tempo indeterminato è pari alla differenza tra detto valore soglia e la spesa di personale del Rendiconto di gestione 2023; il Comune ha pertanto uno spazio teorico per nuove assunzioni di ruolo pari ad € 603.447,96 autorizzati dal DM 17.03.2020 e NON RILEVANTI ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- c. l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, deve consentire di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;



- d. l'effettiva incidenza delle assunzioni realizzate in regime del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (D.L. Crescita), convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58 del DM 17.03.2020 ad oggi, considerando il costo base annuo (stipendio, indennità fisse e ricorrenti e oneri ma escluso Irap) di ogni posizione iniziale di Area, come rideterminato dal vigente CCNL 16.11.2022 e in virtù del criterio e del principio affermatosi in dottrina e giurisprudenza che l'eventuale quota dello stipendio tabellare riferita al processo di sviluppo orizzontale della categoria, è finanziata nell'ambito delle risorse stabili del fondo decentrato integrativo di ogni Ente e vi rimane anche in ipotesi di fine rapporto del dipendente (secondo le disposizioni del previgente e del vigente CCNL), risulta come segue:
- l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico C1 avvenuta nel 2020 incide su base annua per € 32.520,00;
 - l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico C1 a 18h. sett.li avvenuta nel 2021 incide su base annua per € 16.260,00;
 - l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico D1 avvenuta nel 2021 incide su base annua per € 35.320,00;

SPESA TOTALE € 84.100,00 NON RILEVANTE ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per espressa previsione dell'art. 7 del DM 17.03.2020;

Rilevato inoltre che:

a) le due assunzioni a tempo pieno e indeterminato realizzate nel 2022 di Collaboratore Operatore Tecnico Professionale - Cat. B3, percorso B3/B8 e di Istruttore Amministrativo - Cat. C sono avvenute, rispettivamente, in sostituzione di personale collocato in pensione a decorrere dal 01.11.2021 e di personale cessato per dimissioni volontarie dal 14.03.2022 e dunque costituiscono entrambe sostituzione senza soluzione di continuità e non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non costituiscono tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

b) il posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 è stato coperto dal 01.05.2022 con utilizzo di vigente graduatoria concorsuale e assunzione di proprio personale di ruolo in precedenza inquadrato in Cat. C e profilo di Istruttore Amministrativo e presente nell'anno 2018; non rappresenta pertanto un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comporta una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato).

c) successivamente alle operazioni assunzionali relative ai primi mesi del 2022 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale:

- l'unità di Cat. C Istruttore Amministrativo assunta il 14.03.2022 si è dimessa dal servizio a far data dal 19.09.2022 (ultimo giorno di lavoro 18.09.2022), giusta determinazione di presa d'atto del Servizio GARU dell'Unione n. 1203 del 20.09.2022;
- n. 1 dipendente di ruolo di Cat. B3, posizione economica B4 profilo "Collaboratore Operatore Prof. Tecnico" si è dimesso dal servizio, a decorrere dal 01 ottobre 2022 (ultimo giorno di lavoro il



30/09/2022) per raggiungimento requisiti pensionistici, ed è stato collocato a riposo dal servizio come da determinazione del Servizio GARU dell'Unione n. 1140 del 02.09.2022.

d) le due assunzioni a tempo pieno e indeterminato realizzate nel 2023 di Collaboratore Operatore Tecnico Muratore - Cat. B3, percorso B3/B8 e di Istruttore Amministrativo - Cat. C sono avvenute, rispettivamente, in sostituzione del personale di cui alla precedente lett. c) collocato in pensione a decorrere dal 01.10.2022 e di personale cessato per dimissioni volontarie dal 19.09.2022 e dunque costituiscono entrambe sostituzione senza soluzione di continuità e non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non costituiscono tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

e) l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo dal 15.10.2023 è avvenuta in sostituzione di n. 1 unità di personale di medesima area e profilo professionale cessata dal 16 ottobre 2023 per trasferimento ad altro Ente Locale, giusta determinazione dirigenziale della Responsabile dell'Area Amministrativa – Contabile del Comune n. 402 del 28-09-2023 di autorizzazione al trasferimento;

Dato atto che:

- l'intento delle norme vigenti per le assunzioni dei Comuni e meglio individuate nella presente programmazione, è fondamentalmente quello di assicurare il contenimento della dinamica di crescita delle spese di personale, ancorate a parametri dinamici della parte di entrata e al parametro fisso della spesa sostenuta dal Comune nell'anno 2018 a medesimo titolo;
- tale criterio, dal 2025 è stato superato dal criterio del valore "soglia" di riferimento della spesa del personale del Comune, individuato secondo le percentuali fissate dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1 (valore "soglia" determinato in virtù della propria fascia demografica);
- dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2025/2027 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile dell'Area Amm.va Contabile, si evince una situazione di stanziamenti per ciascuno dei tre anni considerati inferiore al valore soglia di € 1.132.299,40, così rispettando la previsione normativa di cui al combinato disposto dell'art. 4, c. 2 e art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;
- per il Comune si profila quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale a tempo indeterminato nel limite massimo di € 603.447,96 (pari ad € 1.132.299,40 – € 528.851,44), valore che consente alla spesa del 2025 di non oltrepassare il valore "soglia";
- la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PTFP e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;
- l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale triennale 2025/2027 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di prevenire il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;
- che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati nel periodo 2019/2023 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018 e dell'anno



corrente, non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un “incremento” di spesa di personale ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio “della sostenibilità finanziaria” della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato).

Ritenuto, quindi, necessario contenere le spese di personale a tempo indeterminato entro gli spazi assunzionali derivanti dai conteggi conseguenti al Rendiconto di gestione ultimo approvato (2023) e contenere la spesa per le assunzioni a tempo determinato entro il limite di cui all’art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 e nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e ss. della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Considerato che in virtù dell’accordo sottoscritto in data 20.03.2009 tra la Regione Toscana, la Provincia di Grosseto, la Provincia di Siena, il Comune di Montieri, il Comune di Chiusdino, l’ARPAT e la soc. Syndial-Attività Diversificate S.p.A., per la messa in sicurezza e la bonifica dell’area Merse, e ratificato con deliberazione G.M. n. 84 del 10.06.2009, esecutiva. Precisato che in tale accordo si prevede la definizione di interventi urgenti e la predisposizione di un piano di bonifica dell’area Merse, interessata da fenomeni di inquinamento provocati dallo sversamento delle acque di fuoriuscita dalla ex miniera di Campiano, riconosciuta responsabile dell’inquinamento ed inadempiente rispetto alla ordinanza n. 40 del 28.06.2001 del Comune di Montieri di ripristino dell’area medesima. Nel medesimo accordo il Comune di Montieri si è impegnato a gestire “con autonoma organizzazione non escluse le facoltà di istituire apposito ufficio con personale tecnico di adeguata competenza”, l’attuale sistema di trattamento delle acque di miniera esistente in località Ribudelli (in attesa del completamento delle opere primarie ad opera di Syndial S.p.A.), con assunzione di Syndial S.p.A di tutti gli oneri economici sostenuti dal Comune per la gestione e la manutenzione di tale sistema di trattamento. In particolare all’art. 4 dell’accordo, si prevedono a carico di Syndial S.p.A. risorse economiche destinate a finanziare le spese sostenute per la struttura tecnica interna, cui affidare la gestione delle nuove attività ed i nuovi compiti temporaneamente demandati al Comune di Montieri. Considerato che dall’anno 2010 a tutt’ora il Comune è impegnato nelle attività di bonifica delle acque di miniera e che negli anni, vista la limitata dotazione di risorse umane in possesso delle necessarie competenze in materia, sono state disposte assunzioni a tempo determinato e costituzione di rapporti di impiego temporanei a supporto dell’Ufficio Tecnico nella gestione del progetto in questione. Dato atto che per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui sopra sono state impiegate le risorse economiche messe a disposizione da Syndial S.p.A. e che l’attività di messa in sicurezza e bonifica dell’area Merse è destinata a proseguire e che è pertanto necessario continuare a destinare in via esclusiva a tale attività, risorse umane con adeguate capacità professionali e specifiche conoscenze tecniche in materia.

Considerato che presso l’Ente, ai sensi dell’accordo sopra citato e della previsione contenuta nel PIAO 2023/2025, come modificato ed integrato con la citata deliberazione G.M. n. 46 del 04.10.2023 è stato costituito dal 29 Dicembre 2023, giusta determinazione del Servizio GARU n. 1708 del 22.12.2023, un rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato per 12 mesi di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori, a supporto dell’Ufficio tecnico comunale per la gestione delle suddette attività di bonifica delle acque di miniera, finanziate dalla soc. Syndial-Attività Diversificate S.p.A. e costituisce pertanto un finanziamento da privati, e come tale, non incide sulla spesa ai fini del contenimento della spesa di personale di cui ai commi 557 e ss della L.



27.12.2006, n. 296 e s.m.i. e dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (spesa per rapporti di "lavoro flessibile", contingentata nel limite dell'anno 2009);

Visto il PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 26.01.2024, successivamente modificato ed integrato dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 27.03.2024, ove è disposto il prolungamento fino al 28.12.2026, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, degli artt. 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015 e dell'art. 60 del CCNL 16.11.2022, del citato rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori per la gestione del progetto Syndial (prosecuzione formalizzata con determinazione del Servizio GARU n. 409/2024);

Atteso che:

- la previsione di spesa di personale 2025/2027, rilevante ai fini del rispetto delle disposizioni del comma 557-quater e ss. dell'art. 1 della L. n. 296/2006, risulta non superiore alla media della spesa di personale del Comune degli anni 2011/2013;
- non vi sono state ulteriori segnalazioni dei Responsabili delle Aree di implementazione di personale in servizio presso l'Ente;
- operata una verifica in ordine ai futuri collocamenti a riposo per limiti pensionistici è emerso che n. 2 unità di personale raggiungeranno i requisiti di legge per la pensione di vecchiaia nella prima settimana di gennaio 2027 e ad aprile del medesimo anno.

In virtù di tutto quanto sopra esposto, nei limiti delle previsioni normative e delle specifiche potenzialità finanziarie del Comune, al fine del conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente e previa espressa direttiva dell'Amministrazione, è ipotizzata la seguente nuova programmazione delle assunzioni che potrà essere recepita dalla Giunta Comunale quale modifica della Sez. 3, Sottosezione C) Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del PIAO 2025/2027.

ANNO 2025

Non sono previste nuove assunzioni di personale

ANNO 2026

- assunzione a tempo indeterminato e pieno il 31.12, di n. 1 unità di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori, mediante procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 3 comma 5 del decreto legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito in L. n. 74/2023, qualora ne ricorrano le condizioni previste dalla medesima disposizione normativa, a valere sulle facoltà assunzionali del Comune disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione e nel rispetto delle limitazioni vigenti in materia di spesa di personale.

ANNO 2027

Non sono previste nuove assunzioni di personale

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2024 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a



Unione di Comuni montana Colline Metallifere
Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri e Roccastrada

possibili ulteriori carenze di personale di varie aree. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale.

Massa Marittima li 21.01.2025

IL RESPONSABILE
Dott. Emiliano Puntarello