



OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2025-2026-2027 RICOMPRESO NELLA SOTTOSEZIONE 3.3. “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIAO 2025-2027

PROPOSTA E RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 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. 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. 89 del d.lgs. 267/2000 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. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi *2-bis*, *3*, *3-bis* e *3-ter* dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;



Comune di
RIGNANO SULL'ARNO

SITO WEB: www.comune.rignano-sullarno.fi.it
PEC: comune.rignano@postacert.toscana.it

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone che: *“1. 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.”;*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevinano incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle*



linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto 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, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- 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;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- B. Contenimento della spesa di personale
- C. Dotazione organica
- D. Procedure di stabilizzazione
- E. Progressioni verticali e di carriera
- F. Lavoro flessibile
- G. Programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale

A) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

A1. Normativa

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, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: “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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della*



Comune di
RIGNANO SULL'ARNO

SITO WEB: www.comune.rignano-sullarno.fi.it
PEC: comune.rignano@postacert.toscana.it

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...)”;

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, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i 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 ad individuare le 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;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l.



78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

A2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare 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, il DM 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.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio che, in riferimento al PTFP 2025 – 2027, così come modificato con la presente deliberazione, si fa riferimento al Consuntivo dell'anno 2023 (ultimo consuntivo ad oggi approvato), risultano quelle riferite al triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità assestato del bilancio 2023:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023



Comune di
RIGNANO SULL'ARNO

SITO WEB: www.comune.rignano-sullarno.fi.it
PEC: comune.rignano@postacert.toscana.it

Dati da consuntivi approvati	€ 7.515.060,99	€ 7.328.258,29	€ 7.709.511,67
FCDE SU BILANCIO 2023 (assestato)			€ 355.000,00
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 7.162.610,32		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, che si allega alla presente relazione con il nome "Allegato B" e dal quale risulta che la spesa di personale del rendiconto 2023 è pari a € 1.720.366,40.

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

$$\text{Spese di personale 2023 € 1.720.366,40} \quad = \quad \mathbf{24,02\%}$$

Media entrate netto FCDE € 7.162.610,32

Così come evidenziato nell'allegato "B – Calcolo capacità assunzionale" della presente deliberazione.

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti**
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo circa 8.500 abitanti al 31.12.2024.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:



- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
e	5000-9999	26,90%	26,00%	30,90%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

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

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato nel rendiconto 2023, un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **24,02%** si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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.

Nell'allegato “**B Calcolo Capacità assunzionale**” sono riportati analiticamente i dati che portano alla determinazione del rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **24,02%** e, conseguentemente, i calcoli relativi alla determinazione del margine per assunzioni a tempo indeterminato per ente che si colloca al di sotto della percentuale della tabella 1 e che, considerando che negli stanziamenti di bilancio per l'anno 2025 sono ricompresi gli importi per le assunzioni previste dal P.T.F.P. 2025/2026, compreso quelle prevista dal presente PTFP che sostanzialmente prevede la copertura di posti che si renderanno vacanti nel corso del 2025, le stesse consentono in via presuntiva di rientrare nella percentuale di cui sopra.

B) Il contenimento della spesa di personale

B1. Normativa: la spesa di personale in valore assoluto

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-<i>quater</i>, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">(...a) lettera abrogata)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;c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013</p>
---	--



Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della l. 296/2006

Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. 296/2006, sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
2. quota 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)
3. 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
4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili
6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale
13. IRAP
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale

Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese

Le componenti da escludere sono:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati
2. quota 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 (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011, punto 5.2 lettera a)
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei



limiti delle risorse corrispondentemente assegnate

6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, ove previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali 21/05/2018)
7. spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)
8. costo personale comandato presso altre amministrazioni (e da queste rimborsato)
9. spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada
10. spese per incentivi al personale per progettazione
11. spese per incentivi recupero ICI
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale
13. 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)
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della l. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)
15. 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)
16. oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti
17. Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (ad esclusione delle spese per le categorie protette che non sono soggette)
18. oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (Corte dei conti, sezione di controllo regione Piemonte, parere n. 380/2013/SRCPIE/PAR)
19. per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-*quater*, d.l. 90/2014)
20. spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della l. 190/2014 e dell'art. 5 del d.l. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella l. 125/2015

B2. Situazione dell'ente

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.603.090,93, come risulta da seguente prospetto:

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 TRIENNIO MEDIO
€ 1.605.790,14	€ 1.604.711,79	€ 1.598.770,86	€ 1.603.090,93



Gli stanziamenti di bilancio

Visti i prospetti del Bilancio 2025/2027 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, su un valore stimato di € **1.551.875,71** (determinata secondo il nuovo sistema contabile), come si evince dall'allegato dall'allegato “**A - Spesa di personale**”.

Si da atto inoltre che i suddetti stanziamenti sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

C) Dotazione organica

C1. Normativa

Preso atto che l'art.22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 dispone: *“1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;*

Atteso che:

- 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;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando 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”;

C2. Il valore finanziario della dotazione organica nell'ente

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in 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 PTFP, 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;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di temperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di “dotazione organica” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
2. trattandosi di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata la spesa espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando



riflessi definitivi sul PTFP;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che:

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai:
 - la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;

La spesa così determinata, calcolata nell' "**Allegato E**" alla presente relazione, ammonta a complessivi € **1.573.783,12** e pertanto non supera la media 2011/2013 del costo del personale che ammonta a € **1.603.090,93**.

C3. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: "1. *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. (da 4 a 8*



omissis”);

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Dato atto, pertanto, della ricognizione effettuata dai Responsabili di Settore da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale così come risulta dalle dichiarazioni dei Responsabili di Settore agli atti dell'Ente;

D) Procedure di stabilizzazione

D1. Normativa

Art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”.

D2 Verifica situazione dell'ente

Dato atto che, ai sensi dell’art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

- non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell’art. 20, d.lgs. 75/2017;

E) Progressioni verticali e di carriera

Dato atto che l'ente, in applicazione del CCNL 16/11/2022, art. 13 c. 6, prevede di dare atto ad una progressione di carriera dall'area degli Istruttori (ex C) all'Area dei Funzionari e delle E.Q. (ex D) precisamente nel profilo di “Funzionario Amministrativo Contabile”, anche in considerazione dell'assunzione effettuata dall'esterno (scorrimento di graduatoria) di un “Funzionario Tecnico” con decorrenza 30/12/2024.

F) Lavoro flessibile

F1. Normativa

Richiamato l’art. 36, comma 2 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;

Richiamato l’art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018;

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;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), 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";

Vista 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 il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato 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";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

F2. Previsione assunzioni lavoro flessibile

Rilevate le seguenti esigenze dei Responsabili di Servizio, relative alla assunzione di:

- Eventuali assunzioni a tempo determinato che dovessero rendersi utili nel rispetto del limite



di spesa e della normativa in materia.

Ricordato che la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009 è stata di € **47.160,19**, compresi oneri a carico ente;

Si da atto che nell'anno 2025 non sono previste ad oggi assunzioni a tempo determinato e comunque, che l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2025/2027 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;

G) Programmazione piano triennale dei fabbisogni

G1. Situazione dell'ente

Si prende atto che, a decorrere dal 2019, si sono verificate le seguenti variazioni in relazione al personale dipendente:

Anno 2019:

Cat. B3 n 3 cessazioni (Benvenuti, Bettini, Aglietti);

Cat. D n. 1 cessazione (Gori)

Cat. D n. 2 assunzione (Semplici e Ferrini)

Anno 2020

Cat. D n. 2 cessazioni (Carbonari, Ferrini)

Cat. B3 n. 1 cessazione (Focardi)

Cat. C n. 1 cessazione (Nepi)

Anno 2021

Cat. C n. 1 cessazione (Zampoli)

Anno 2022

Cat. D n. 1 cessazione (Rossi Sabrina)

Cat. B3 n. 1 cessazione (Picco Leonardo)

Cat. C n. 1 cessazione (Miraglia)

Cat. C n. 1 cessazione (Rotini)

Cat. C n. 1 cessazione (Schettini)

Cat. D n. 1 cessazione comando (Spilotros)

Anno 2023

Area degli Operatori Esperti profilo Tecnico – ex Cat. B - n. 1 cessazione (Borghi)



Area degli Operatori Esperti profilo Amministrativo – ex Cat. B3 - n. 1 cessazione (Marchetti)
Area degli Istruttori profilo di Istruttore Amministrativo e Contabile – Ex Cat. C – n. 2 cessazioni (Libone e Ughi)
Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile – Ex Cat. D – n. 1 cessazione (Bartolini)
Area degli Operatori Esperti profilo Tecnico - ex Cat. B3 - n. 1 assunzione (Nutti)
Area degli Operatori Esperti profilo Amministrativo – Ex Cat. B3 – n. 1 assunzione (Gennai)
Area degli Istruttori profilo di Agente di Polizia Municipale - ex Cat. C – n. 1 assunzione (Santella)
Area degli Istruttori profilo di Istruttore Informatico – ex Cat. C – n. 1 assunzione (Sceikhol)
Area degli Istruttori profilo professionale di Istruttore Amministrativo e Contabile – ex Cat. C – n. 2 assunzioni (Romagnoli e Brigiari)

Anno 2024

Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Assistente Sociale n. 1 cessazione (Allaini)
Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Funzionario di Polizia Municipale n. 1 cessazione (Falli)
Area degli Istruttori profilo professionale di Istruttore Amministrativo e Contabile n. 1 cessazione (Somigli)
Area degli Operatori Esperti profilo di Operatore Esperto Tecnico n. 1 cessazione (Merendoni)
Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Funzionario Amministrativo e Contabile n. 1 cessazione (Pelagi)
Area degli Istruttori profilo di Istruttore Amministrativo Contabile n. 1 cessazione per mobilità (Fritti)
Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Assistente Sociale n. 1 assunzione (Di Donato)
Area degli Istruttori profilo Istruttore Amministrativo e Contabile n. 1 assunzione (Imperiale)
Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Funzionario di Polizia Municipale n. 1 assunzione per mobilità (Berti)
Area degli Istruttori profilo Istruttore Amministrativo e Contabile n. 1 assunzione (Galli)
Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Funzionario Amministrativo Contabile n. 1 assunzione (Pestelli)
Area dei Funzionari e delle EQ profilo di Funzionario Tecnico n. 1 assunzione (Magrini)

Premesso tutto quanto sopra esposto, si riporta nell'allegato prospetto **“C- Piano Assunzioni”**, che **costituisce parte integrante e sostanziale**, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2026/2027, così come aggiornata con il presente provvedimento.

Le assunzioni previste nell'allegato prospetto **“C- Piano Assunzioni”** non sono semplicemente una copertura dei posti rimasti vacanti ma costituiscono una sintesi tra le diverse esigenze dei Responsabili di Settore, le capacità di spesa dell'ente, i limiti assunzionali e le diverse esigenze organizzative.

Si evidenzia che le assunzioni e le ulteriori azioni previste nel presente documento, sono tutte ricomprese negli stanziamenti di bilancio dei rispettivi capitoli di spesa e che le stesse consentono



il rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, così come dimostrato dall' **“Allegato A”** alla presente deliberazione, e, pertanto, nei margini di cui al D.M. 17.03.2020 in riferimento ad enti di fascia “e”, così come riportato nell'allegato **“B – Ente che si colloca al di sotto della percentuale della tabella 1”** che evidenzia margini per assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 25/26/27

Infine si da atto che, sulla base dell'attuale normativa, la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, e prevede a regime un numero di posti pari a 49 così come come riportato negli allegati **“D”** ed **“E”**;

Infine viene dato atto che che la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti, così come dimostrato analiticamente negli allegati alla presente relazione che ne formano parte integrante sostanziale;

Si riporta, inoltre che il PTFP, ricompreso nel PIAO, è soggetto alla procedura di cui all'art. 4 c. 5 del CCNL 16 novembre 2022, e che pertanto è soggetto di sola informazione alle OO.SS da effettuarsi almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti come effettuata con nota del 27/1/2025.

Conclusioni

L'ente ha proceduto alla verifica dei seguenti adempimenti obbligatori, di natura amministrativo contabile, al fine di poter procedere alle assunzioni previste nell'allegato **“C- Piano Occupazionale”** e alle altre trasformazioni previste dl presente Piano:

Tipologia adempimento		Risposta	
L'ente ha adottato il Piano triennale fabbisogni personale (PTFP)?		Sì	Il presente PTFP sarà ricompreso nel PIAO.
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 non possono assumere nuovo personale		
L'ente ha inviato il PTFP (Piano triennale fabbisogni personale) alla RGS?		Sì	Inviato sezione del PTFP -



Comune di
RIGNANO SULL'ARNO

SITO WEB: www.comune.rignano-sullarno.fi.it
PEC: comune.rignano@postacert.toscana.it

			PIAO
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni		
L'ente ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica e la verifica delle eccedenze di personale?		Sì	Verifica effettuata all'interno del PTFP - PIAO
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere		
L'ente ha rispettato il contenimento delle spese di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006?		Sì	
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo		
L'ente ha acquisito il preventivo parere favorevole e certificazione dell'organo di organo di revisione sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 19 della l. 448/2001?		Sì	
L'ente ha verificato il rispetto dell'aggregato di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010?		Sì	
L'ente ha approvato nei termini previsti il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap), nel termine di trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione?		Sì	
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto e transitorio fino ad avvenuto adempimento In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del mancato invio dei relativi dati, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla Bdap, gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto		
L'ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti?		Sì	



Comune di
RIGNANO SULL'ARNO

SITO WEB: www.comune.rignano-sullarno.fi.it
PEC: comune.rignano@postacert.toscana.it

Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento. La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale
L'ente ha adottato il Piano della performance?	Si, all'interno della deliberazione di approvazione del PIAO 2025/2027
Sanzione	In caso di risposta negativa - divieto di erogazione della retribuzione di risultato - divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
L'ente ha adottato il Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità?	Si, all'interno della deliberazione di approvazione del PIAO 2025/2027
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale

Rignano sull'Arno, 27 gennaio 2025

La Responsabile del Settore
Risorse Umane e Tributi
Angela Masi

 Angela Masi
28.01.2025
10:01:33
GMT+01:00

Il Responsabile del Settore
Risorse Finanziarie e Transizione al Digitale
Stefano Terenzi

 STEFANO TEREZI
28.01.2025
10:12:58
GMT+02:00

Allegato A CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2025
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (compreso fpv da anno precedente)	1.927.768,98	1.895.079,00
Quota 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) ricompreso al punto precedente		
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		
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	1.739,67	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		
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	117.286,31	117.978,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	1.954,83	2.530,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	56.441,20	30.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
Totale (A)	2.105.190,98	2.045.587,00

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2025
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) FPV anno precedente		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	9.275,36	8.680,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
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	211.736,87	432.009,99
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	113.680,90	34.021,30
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	120.891,25	-
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		
Incentivi per la progettazione (senza FPV)	32.216,56	12.000,00
Incentivi per il recupero ICI	11.907,00	
Diritti di rogito	2.392,10	7.000,00
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)		
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (rinnovi contrattuali futuri)		-
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		
Totale (B)	502.100,05	493.711,29

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	1.603.090,93	1.551.875,71
--	---------------------	---------------------

€ 51.215,22

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010		
	ANNO 2009	2025
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	47.160,19	-

ABITANTI AL 31/12/2023	8587			
	2021	2022	2023	MEDIA
ENTRATE CORRENTI	7.515.060,99	7.328.258,29	7.709.511,67	7.517.610,32
FCDE BILANCIO 2023 (ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA)				355.000,00
ENTRATE CORRENTI DETRATTO FCDE				7.162.610,32
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	bdap 2020 U1.01.00.00.000 - U1.03.02.12.001 - U1.03.02.12.002 - U1.03.02.12.003 - U1.03.02.12.999			1.720.366,40
SPESA PERSONALE REGISTRATA 2018 VALIDA PER PERIODO TRANSITORIO				1.721.148,97
VERIFICA RISPETTO % TABELLA 1(SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE) (b/a*100)				24,02
% MASSIMA PREVISTA DAL DECRETO 17.03.2020 PER ABITANTI FASCIA e				26,90
SPESA PERSONALE MASSIMA a*e				1.926.742,18
SPESA PERSONALE PREVENTIVO 2025 – 2027	U1.01.00.00.000 - U1.03.02.12.001 - U1.03.02.12.002 - U1.03.02.12.003 - U1.03.02.12.999			1.925.079,00

SPESA PERSONALE	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	Previsione 2025
U1.01.00.00.000	1.566.647,14	1.636.971,44	1.666.206,40	1.895.079,00
U1.02.02.01.000				
U1.03.02.14.002				
U1.04.01.02.003	225.499,95	229.461,37	54.160,00	30.000,00
U1.03.02.12.999	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	1.792.147,09	1.866.432,81	1.720.366,40	1.925.079,00
TRASFERIMENTI A SDS PER SPESE PERSONALE				
FPV				
TOTALE + TRASF-PNRR	1.792.147,09	1.866.432,81	1.720.366,40	1.925.079,00
spesa 2018	1.721.148,97			

1730912,92

differenza fra anno e 2018

203.930,03

se maggiore spesa è per nuovi assunti tempo determinato si può detrarre da 557 vedi nota Bertagna 30/07/2023 – Noi rispettiamo il 557 perchè sia nel 2023 e in previsione anche nel 2025 registriamo una spesa inferiore al tetto 2011 – 2013 e pertanto non abbiamo necessità di usufruire della deroga concessa dall.art. 7 c. 1 del D.M. 17/03/2020.

ANNO	%TAB. 2 ART.5 DECRETO ministeriale 17/03/2020	CAPACITA' ASSUNZIONALE TEORICA	VERIFICA PARAMETRI SU ULTIMO RENDICONTO			VERIFICA PARAMETRI SU SPESA POTENZIALE 2025		
			Totale spesa personale l=i+b	Verifica % tab.1 m=l/a*100	Ulteriore Capacita' assunzionale effettiva n=f-b rispetto rendiconto 2023	Totale spesa personale o=g+i	Verifica % tab.1 p=o/a*100	Ulteriore Capacità assunzionale effettiva rispetto preventivo 2025
2023	26,00	447.498,73	2.167.865,13	30,27	206.375,78	2.372.577,73	33,12	1.663,18

Rapporto Consuntivo 2023 su media entrate

26,88%

Allegato C – PIANO OCCUPAZIONALE

Allegato C) alla deliberazione G.C.

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2025/2027

ANNO 2025

Previsione assunzione	Area	Profilo Professionale	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro
Progressioni tra aree previste nel 2025									
1	Funzionari ed E.Q. (ex D)	Funzionario amministrativo contabile	36 ore				1 assunzione ai sensi dell'art. 13 c. 6 del CCNL 2022		
Nuove assunzioni per il 2025									
1	Istruttore (ex C)	Agente di Polizia Municipale	36 ore		1**				
1	Operatore Esperto (ex B)	Operatore Esperto Tecnico addetto alla mensa	36 ore		1**				
Nuove assunzioni per il 2026									
Nuove assunzioni per il 2027									

** Per le assunzioni indicate contraddistinte con "***" si precisa che, nel caso in cui la procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 non abbia esito favorevole, si procederà

alla copertura dei posti tramite graduatoria concorsuale previa verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali da parte degli enti della provincia di Firenze e Arezzo, previa procedura di cui all'art. 34 e 34/bis del D.Lgs. 165/2001.

Saranno attivate, ove necessario e qualora ne ricorrano i presupposti, le assunzioni a tempo determinato o comunque il ricorso a contratti di lavoro flessibile, convenzioni e comandi, nel rispetto delle norme di legge in materia e dei limiti di spesa.

Inoltre si prevedono, nel rispetto delle norme speciali che regolano la materia e delle procedure dalle stesse stabilite, eventuali assunzioni di personale a tempo determinato per la realizzazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Per i posti che dovessero rendersi vacanti nel corso del 2025 e la cui copertura non è ricompresa nel presente Programma, si prevede di procedere allo loro copertura con le normali procedura assunzionali previste i posti interessati e a condizione che siano rispettati i requisiti assunzionali previsti dalla normativa vigente di settore.

Allegato D – DOTAZIONE ORGANICA

Allegato D) alla deliberazione G.C.

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2025/2027

Area	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE 2025		CESSAZIONI PREVISTE 2026		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2025		2026		2027		T. Pieno	P. Time
							T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D*- Funzionari	12						1						13	
C Istruttori	21		1				1						21	
B- Operatori Esperti	14						1						15	
													0	0
													0	0
													0	0

- * Di cui n. 1 con rapporto di lavoro costituito ai sensi dell'art. 110 c.1

Allegato E2 **TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA**
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

1.603.090,93

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2025/2027

	PROFILO PROFESSIONALE	Categoria /Area			N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco – Inclusi Art. 110 c. 1 e art. 90	Funzionario Tecnico	D1 – Funzionario	100%	25.146,71	4	100.586,85				100.586,85	4
	Funzionario Amministrativo – Contabile	D1 – Funzionario	100%	25.146,71	4	100.586,85		1	25.146,71	125.733,56	5
	Assistente sociale	D1 – Funzionario	100%	25.146,71	2	50.293,43				50.293,43	2
	Funzionario di Polizia Municipale	D1 – Funzionario	100%	25.146,71	1	25.146,71				25.146,71	1
	Funzionario in Servizi Informatici	D1 – Funzionario	100%	25.146,71	1	25.146,71				25.146,71	1
	Istruttore Amministrativo e Contabile	C1 – Istruttori	100%	23.175,61	15	347.634,14	1			324.458,53	14
	Istruttore Informatico	C1 – Istruttori	100%	23.175,61	1	23.175,61				23.175,61	1
	Istruttore Tecnico	C1 – Istruttori	100%	23.175,61	1	23.175,61				23.175,61	1
	Istruttore Cuoco	C1 – Istruttori	100%	23.175,61	1	23.175,61				23.175,61	1
	Agente di polizia locale	C1 – Istruttori	100%	23.175,61	3	69.526,83		1	23.175,61	92.702,44	4
	Operatore Esperto Amministrativo	B1 – Operatore Esperto	100%	20.620,72	4	82.482,88				82.482,88	4
	Operatore Esperto Tecnico	B1 – Operatore Esperto	100%	20.620,72	10	206.207,19		1	20.620,72	226.827,91	11
	...					47		1	3		
TOTALE COSTO ASSUNZIONI									68.943,04	1.122.905,84	49

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio		2.500,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		
Personale in comando in entrata		30.000,00
Personale in convenzione in entrata		
Assunzioni a tempo determinato	Ricompreso nella spesa della Dotazione Organica	
Incarichi ex art. 110 comma 1	Ricompreso nella dotazione organica	
Incarichi ex art. 110 comma 2		
Incarichi ex art. 90		
Segretario Comunale	Ricompreso nel personale in comando	
Assunzioni con contratti di somministrazione		
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		
Fondo del trattamento accessorio	Totale stanziamento fondo compreso importi non soggetti al limite	195.905,00

Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	Limite massimo	87.178,00
Fondo del lavoro straordinario	Limite massimo	12.774,00
Altre spese di personale	Stanziamiento per rinnovi contrattuali anno in corso	40.000,00
Buoni pasto	Buoi pasto	2.530,00
Incentivi Progettazione		12.000,00
Oneri previdenziali		379.192,93
Irap		120.807,34
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		2.005.793,11

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione) al netto FPV anno precedente		432.009,99
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI		
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		1.573.783,12

Articolo 7 comma 1 del DM 17/03/2020 - Va detratto lo stesso importo "scaricato" dalle assunzioni

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

COMUNE DI RIGNANO SULL' ARNO

Città metropolitana di Firenze

IL REVISORE UNICO

PARERE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA E ORGANIZZAZIONE PIAO ART 6 DEL DL N. 20/2021 COME CONVERTITO L. N. 113/2021 - DPR 81/2022 E N 132/2022 TRIENNIO 2024/2026 - MODIFICHE AL PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PTFP -

VERBALE N. 25 DEL 28/01/2025

Proposta di deliberazione della G.C. N. 16 del 24 gennaio 2025.

Il sottoscritto Stefano Raghianti,

PREMESSO

- di essere stato nominato con Delibera n. 12 del 24/04/2024 del Consiglio Comunale Revisore dei Conti del presente Comune di Rignano Sull' Arno;

VISTA

- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 24 gennaio 2025 avente ad oggetto "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) AI SENSI DELL'ART. 6 DL N. 80/2021, CONVERTITO DALLA L. N. 113/2021, DEL DPR 24 GIUGNO 2022 N. 81 E DEL DECRETO N. 132/2022 - TRIENNIO 2025/2027 - APPROVAZIONE", con i relativi allegati, facenti parte integrante della stessa deliberazione ivi compresa la Relazione Illustrativa tecnico finanziaria P.T.F.P. per il triennio in questione nonché la tabella relativa al limite massimo potenziale di spesa per il personale;

- l'art. 8 del DL n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021, nonché il D. Lgs. n. 267/2000

CONSIDERATO

- che, in sostanza e sintesi, le modifiche proposte sono rappresentate, per l'esercizio 2025 da due nuove assunzioni e da una progressione verticale tra aree ai sensi dell'art. 13 c. 6 del CCNL 2022 per un totale di n. 49 dipendenti in servizio, mentre per i restanti anni 2026 e 2027 non si prevedono ad oggi assunzioni;

- che tali modifiche sono ritenute una efficace sintesi tra esigenze dei responsabili di Settore la normativa in materia e le disponibilità finanziarie dell'ente;

- i pareri relativi alla regolarità tecnica e contabile;

- il calcolo delle spese per il personale in valore assoluto di cui, tra l'altro, all'art. 1 comma 557

legge n. 2006 nonché della prassi e delle indicazioni di Legge in materia;

- che quanto proposto rientra nel limite di cui sopra individuato secondo le disposizioni richiamate;

- fermo quindi restando che tale modifica non altera gli equilibri di bilancio dell'ente,

TUTTO CIO PREMESSO

esprime ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

PARERE FAVOREVOLE

alla delibera richiamata con gli allegati facenti parte integrante della stessa.

Rignano sull' Arno, Lucca DATA DELLA FIRMA

IL REVISORE UNICO

DR. STEFANO RAGGHIANI