



COMUNE DI POMARANCE

PROVINCIA DI PISA

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 197 DEL 10/10/2024

**OGGETTO: P.I.A.O. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026
AGGIORNAMENTO E MODIFICHE DELLA SEZIONE TERZA - ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO - PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

L'anno **2024** il giorno **10** del mese di **Ottobre** alle ore 16.37 nella sala delle adunanze consiliari, si è riunita in seduta pubblica, sotto la presidenza del Sindaco e previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, la **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
PACINI Graziano	Sindaco	SI
GISTRÌ Giulia	Vice Sindaco	SI
BERTINI Anna	Consigliere_Ass	SI
GUCCI Diego	Consigliere_Ass	SI
FABIANI Giacomo	Consigliere_Ass	SI

Partecipa il Segretario Comunale STELLATO Marisa, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. PACINI Graziano, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

VOTAZIONI:

Il presente atto è approvato con il risultato della seguente votazione espressa per alzata di mano: assessori presenti n. 5; votanti n. 5; favorevoli n. 5; contrari n. 0; astenuti n. 0.

Il presente atto è altresì dichiarato, con separata unanime votazione favorevole, immediatamente eseguibile.

Proposta n. 239 del 9/10/2024

OGGETTO: P.I.A.O. -PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE- 2024-2026 AGGIORNAMENTO E MODIFICHE DELLA SEZIONE TERZA - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.

Il Responsabile del Settore Affari Generali propone il seguente testo:

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 19.03.2024 ad oggetto: “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026”, con la quale si approva per il triennio 2024-2026 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito chiamato PIAO, unitamente a tutte le sezioni in esso richiamate ed allegate;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 174 del 12/09/2024 ad oggetto: “Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2024-2026 – Modifiche al Piano della Performance” con la quale si modifica il Piano della Performance 2024 allegato al PIAO 2024-2026;

Preso atto che nell’arco del 2024 l’Ente ha provveduto alle seguenti assunzioni:

n.1 posto a tempo indeterminato e pieno di “Istruttore direttivo tecnico ex D” appartenente all’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione presso il Settore Gestione del Territorio – servizio edilizia e urbanistica tramite concorso pubblico per esami;

n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno di "Istruttore direttivo tecnico ex D" appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per il Settore Gestione del Territorio tramite avviso pubblico di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. ed ii. ;

n. 2 posti a tempo indeterminato e pieno di "Istruttore amministrativo contabile ex C" appartenente all'Area degli Istruttori per il Settore Finanze e Bilancio e Settore Affari Generali tramite concorso pubblico per esami;

n. 1 posto di "Funzionario amministrativo contabile" Area "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" presso il Settore Affari Generali tramite progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022;

Considerato che la selezione per n. 1 posto di "Funzionario amministrativo contabile" Area "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" presso il Settore Gestione del Territorio tramite progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL16/11/2022 è andata deserta;

Ritenuto di rafforzare il Settore Gestione del Territorio, carente di Operatori da destinare alla guida degli scuolabus ed altri automezzi e ai servizi vari, con all’assunzione di 2 Operatori appartenenti all’Area degli Operatori Esperti mediante utilizzo di graduatoria di altro ente ed in caso di esito negativo mediante mobilità volontaria ed infine di concorso pubblico, di cui uno da attivare nel 2024 e uno nel 2025;

Ritenuto di confermare l'assunzione di n. 1 "Funzionario amministrativo contabile" Area "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" tramite progressione tra le aree;

Visto:

- il D. Lgs. 267/2000, agli artt. 3, 7 e 89 attribuisce agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite;

- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che le Amministrazioni ispirano la loro organizzazione, tra gli altri, ai criteri di funzionalità e di flessibilità rispetto ai compiti e ai programmi della loro attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 30/09/2021 modificato con delibera 160 del 4/10/2022 il quale, all'art. 3 prevede:

1. La struttura organizzativa del comune è articolata in settori, quali unità operative complesse di massima dimensione e servizi quali unità operative semplici. All'interno di questi ultimi possono essere previsti uffici, intesi come strutture di minima dimensione aventi, nell'ambito del servizio, specifiche caratteristiche funzionali.

2. Qualora se ne manifesti la necessità ed al fine di incrementare la flessibilità organizzativa, possono essere previste strutture di progetto con carattere di temporaneità costituite da gruppi di lavoro formati da dipendenti, anche collocati funzionalmente in settori diversi, coordinati dal responsabile di un settore nominato con atto sindacale.

3. La giunta comunale, al fine di mantenere costantemente la coerenza fra le soluzioni organizzative, con il conseguente assetto delle responsabilità, e gli obiettivi, i programmi, i progetti e le priorità operative del comune, verifica periodicamente la struttura organizzativa e adotta le misure necessarie.

Valutato, per le motivazioni sopra riportate, modificare la SEZIONE TERZA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del P.I.A.O. 2024-2026 dell'Ente, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 19/03/2025 e nello specifico le seguenti sottosezioni:

sottosezione 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA;

sottosezione 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE;

Ritenuto altresì confermare le modifiche al Piano della Performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 174 del 12/09/2024 e tutto quanto non modificato con il presente atto;

Acquisita la certificazione da parte dell'organo di revisione depositata in atti;

Dato atto di aver provveduto ad informare la RSU e le OO.SS. del Piano dei Fabbisogni del personale;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, espresso, ai sensi dell'art. 49 comma 1, del "testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" – T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18/08/2000 e ss. mm. ed ii.;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. di istituire nella dotazione organica dell'Ente nel Settore Gestione del Territorio, n. 2 posti di Operatori appartenenti all'Area degli Operatori Esperti da assumere mediante utilizzo di graduatoria di altro ente ed in caso di esito negativo mediante mobilità volontaria e ed infine di concorso pubblico, di cui uno con assunzione nell'anno 2024 ed uno nell'anno 2025;
3. di confermare per l'anno 2024 l'assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione mediante progressione tra le Aree;
4. di modificare il piano dei fabbisogni prevedendo per l'anno 2024 l'assunzione di n. 2 Operatori appartenenti all'Area degli Operatori Esperti da assumere mediante utilizzo di graduatoria di altro ente ed in caso di esito negativo mediante mobilità volontaria e ed infine di concorso pubblico, uno da assumere nell'anno 2024 ed uno nell'anno 2025;
5. di aggiornare, a seguito delle motivazioni riportate in premessa il P.I.A.O 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 19/03/2024, nella sezione denominata "SEZIONE TERZA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" sottosezione 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA contenente tra l'altro la dotazione organica dell'ente e la sottosezione 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE, strumento attraverso il quale l'Ente programma l'ottimizzazione delle risorse umane necessarie ai propri obiettivi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e vincoli di legge";
6. di approvare i seguenti allegati, parti integranti e sostanziali del presente atto:

Allegato 1 (Sezione Terza - Organizzazione e Capitale umano - del P.I.A.O.) contenente la Sezione 3.1 Struttura organizzativa e Sezione 3.3. Piano del fabbisogno del personale;

Allegato 2 (Relazione al Piano dei fabbisogni) contenente l'"Allegato A alla relazione" e l'"Allegato B alla relazione";
7. di confermare il Piano della Performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 174 del 12/09/2024 e tutto quanto non modificato con il presente atto;
8. di provvedere ad aggiornare la pubblicazione del PIAO in Amministrazione Trasparente per quanto attiene alle singole sezioni, per quanto di competenza dei vari Responsabili, oltre alla pubblicazione dello stesso PIAO nella sottosezione di primo livello "Disposizioni Generali", sotto sezione di secondo livello "Atti Generali";
9. di dare mandato al responsabile del Settore Affari Generali di provvedere alla trasmissione dell'aggiornamento del PIAO, al Dipartimento della Funzione Pubblica secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. 80/2022 e predisponga gli atti per il reperimento delle figure professionali necessarie per l'adeguamento della struttura organizzativa dell'Ente;

10. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. N. 267/2000, stante l'urgenza di garantire la funzionalità degli uffici.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 239**

Ufficio Proponente: **Ufficio Personale**

Oggetto: **P.I.A.O. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 AGGIORNAMENTO E MODIFICHE DELLA SEZIONE TERZA - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 10/10/2024

Il Responsabile di Settore
Dott.ssa Burchianti Eleonora

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 10/10/2024

Responsabile del Servizio Finanziario
Nocetti Rodolfo

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
PACINI GRAZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
STELLATO MARISA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Pomarance. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

PACINI GRAZIANO in data 11/10/2024

SEZIONE TERZA

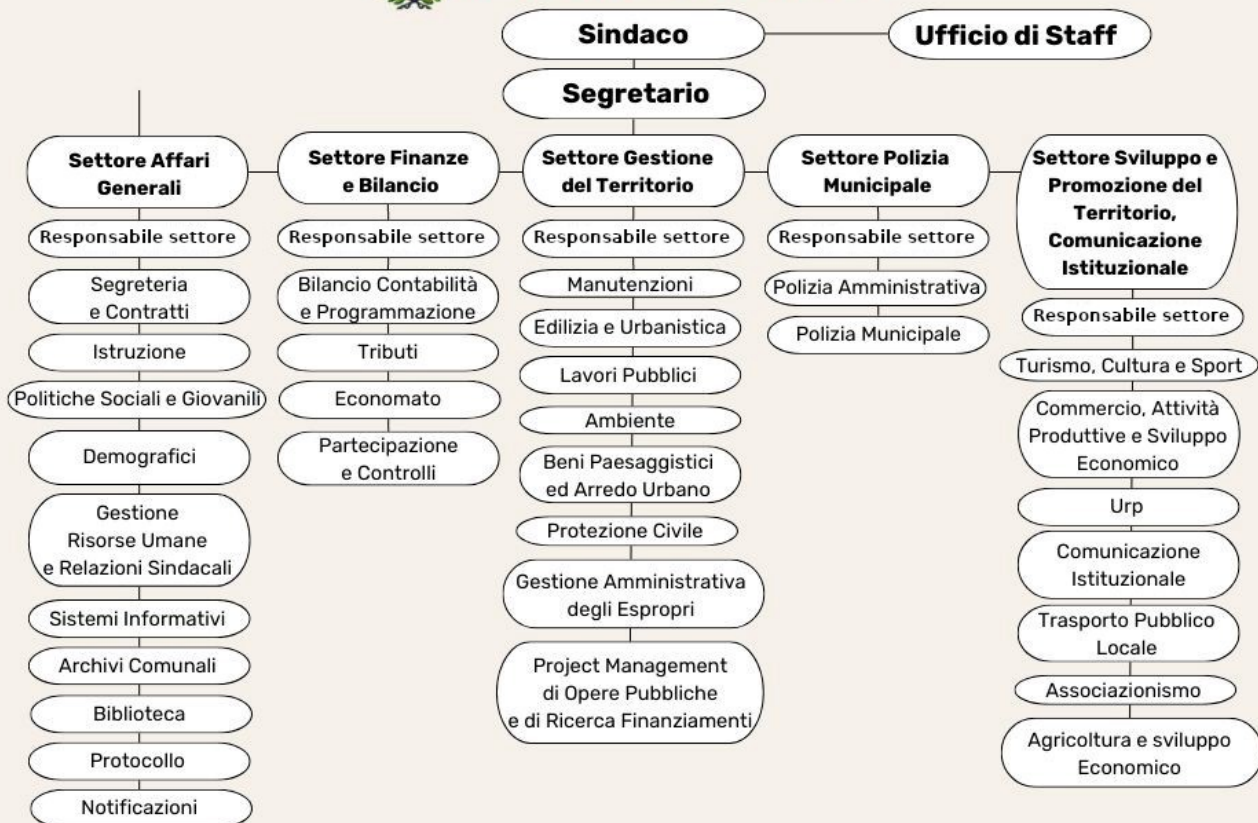
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1.STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura stabilito dalla deliberazione della Giunta Comunale N.58 del 19/03/2024 ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026" viene modificato con il presente atto come di seguito si modifica



Comune di
Pomarance



Nella struttura sono in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2023 le seguenti unità:

Area	N. posti coperti al 31/12/2023	N. posti coperti a seguito delle assunzioni 2024 previste nei piani dei fabbisogni 2023 approvati con delibere di GC n. 41-97 e 174 del 2023 e GC n. 58 del 2024	N. cessazioni anno 2024	N. assunzioni da effettuare nell'anno 2024	N. posti dotazione organica 2024 rideterminata	N. assunzioni da effettuare nell'anno 2025	N. posti dotazione organica 2025 rideterminata
Funzionari e Elevata Qualificazione	12	16	1	1**	16		16
Istruttori	11	13	2	0	11		11
Operatori Esperti	16*	16*	0	1	17*	1	18*
TOTALE	39	45	3	2	44	1	45

* di cui n. 1 posto congelato per trasferimento della gestione dei rifiuti

** assunzione già prevista nel PIAO approvato con delibera di Giunta Comunale n. 58/2024

n. 12 funzionari appartenenti all'area dell' elevata qualificazione di cui: n. 8 Funzionari e n. 4 con incarichi di elevata qualificazione con il profilo professionale di Funzionario Esperto Amministrativo (N.2); Funzionario Esperto Tecnico (N.1); Funzionario esperto contabile (N. 1). A partire dal 01/01/2024 sono stati assunti a tempo indeterminato e pieno sul piano dei fabbisogni di cui alle delibere 41-97 e 174 del 2023 N. 1 Funzionario Esperto di Vigilanza con incarico di Elevata Qualificazione e n. 2 Funzionari Tecnici. **Nel corso dell'anno si è verificata la cessazione di n. 1 Funzionario Esperto Amministrativo e l'assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile. E' prevista l'assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile, a valere sulla Delibera di G.C. n. 58/2024, pertanto il numero dei funzionari viene portato a 16.**

n. 11 appartenenti all'area degli istruttori di cui n.7 con profilo Istruttore Amministrativo/Contabile; n. 1 con profilo Istruttore Tecnico e n. 3 Istruttori di Vigilanza. **Nel 2024 sono stati assunti a tempo indeterminato e pieno sul piano dei fabbisogni di cui alle delibere 41-97 e 174 del 2023 e n. 58 del 19/03/2024 n. 2 Istruttori.** Nel corso dell'anno 2024 è avvenuta n. 1 cessazione, mentre 1 cessazione è subordinata alla Progressione Verticale. Il numero dei posti risulta essere di 11.;

n. 16 operatori esperti di cui n. 3 con il profilo di Operatore Esperto in Supporto Amministrativo; n. 3 con profilo Operatore Esperto Autista e n. 10 con il profilo di Operatore Esperto Tecnico. **E' prevista l'assunzione di n. 2 Operatori Esperti, di cui una da effettuare nel corso del 2024 e una da effettuare nel corso del 2025. Il numero dei posti risulta essere di 17 nel 2024 e di 18 nel 2025.**

Il totale dei dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2023 è di 38 unità a cui si aggiunge n. 1 posto di Operatore Tecnico Esperto congelato per trasferimento di funzione

I livelli di responsabilità presenti nell'ente sono i seguenti:

SETTORI: E' l'unità di massima dimensione dell'ente ed è assegnato alla responsabilità di un responsabile di settore, di norma titolare di incarico di Elevata Qualificazione. Nell'ambito di ogni settore sono individuati dalla giunta i servizi e gli uffici secondo i criteri di razionale e flessibile suddivisione dei compiti.

SERVIZI: Il servizio costituisce il livello ottimale di organizzazione di risorse ai fini della gestione delle attività ad esso assegnate. Tramite il servizio viene effettuata la gestione di attività determinate, destinate ad offrire gruppi omogenei di prodotti, servizi, prestazioni, rivolti sia all'esterno che all'interno del Comune. Di norma la responsabilità del servizio compete a ciascun responsabile di settore.

UFFICI: L'ufficio è la struttura di minima dimensione operante per la gestione delle attività dell'ente la cui costituzione risulti necessaria in relazione alla particolare complessità di un servizio. Di norma, la responsabilità dell'ufficio è affidata ad un'unità di personale inquadrato nella categoria D e non implica necessariamente uno specifico riconoscimento economico.

L'Ente ha proceduto nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL sottoscritto il 16/11/2022 e nell'articolo 38, c. 2, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 30/09/2021 e successivamente modificato dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 04/10/2022 e n.199 del 09/11/2023, ad approvare con delibera di G.C. N. 40/2024 il nuovo sistema di classificazione del personale dipendente con l'identificazione dei nuovi profili professionali.

La Dotazione Organica dell'Ente al 31.12.2023 è la seguente:

AREA	Profili	N. dipendenti in servizio al 31/12/2023		Assunzioni già effettuate previste nei piani dei fabbisogni anno 2023 di cui alle delibere di GC N. 41-97 174/2023 e GC N. 58 del 2024	N. cessazioni 2024		N. assunzioni 2024		Totale anno 2024	N. assunzioni 2025	Totale anno 2025
		Tempo pieno	Part time		Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time			
Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario Esperto Contabile	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	Funzionario Esperto Amministrativo	2	0	0	1	0	0	0	1	0	1
	Funzionario Amministrativo-Contabile	3	0	1	0	0	1	0	5	0	5
	Funzionario Esperto Tecnico	2	0	2	0	0		0	4	0	4
	Funzionario Tecnico	2	0			0		0	2	0	2
	Funzionario Esperto di Vigilanza	0	0	1		0	0	0	1	0	1
	Funzionario di Vigilanza	1							1	0	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo – Contabile	7	0	2	2	0	0	0	7	0	7
	Istruttore Tecnico	1	0		0	0	0	0	1	0	1
	Agente polizia locale	3	0		0	0	0	0	3	0	3
Operatori Esperti	Operatori Esperti in Supporto Amministrativo	3	0		0	0	0	0	3	0	3
	Operatore Esperto Tecnico	10	0		0	0	1	0	11	1	12
	Operatore Esperto autista	3	0		0	0	0	0	3	0	3
TOTALI		39	0	6	3	0	2	0	44	1	45

Ritenuto di riepilogare la dotazione organica, sulla base delle cessazioni/assunzioni previste come da prospetto seguente

Area	N. posti coperti al 31/12/2023	N. cessazioni anno 2024	N. assunzioni previste dai piani dei fabbisogni 2023 e 2024	N. assunzioni 2024 da effettuare	N. posti dotazione organica rideterminata 2024	N. assunzioni 2025	N. posti dotazione organica rideterminata 2025
Funzionari e Elevata Qualificazione	12	1	4	1**	16	0	16
Istruttori	11	2	2	0	11		11
Operatori Esperti	16*	0	0	1	17*	1	18*
TOTALE	39	3	6	2	44	1	45

* di cui n. 1 posto congelato ai sensi della delibera di GC n. 201 del 15/12/2022 ad oggetto "Passaggio della gestione integrata dei rifiuti urbani al Gestore Unico -Approvazione accordo tra R.E.A. spa e Comune di Pomarance relativo al trasferimento di una unità di personale del Comune di Pomarance alle dipendenze di R.E.A. spa" con la quale viene stabilito il trasferimento a R.E.A. spa di n. 1 unità di personale a decorrere dall'01.01.2023.

**assunzione già prevista nel PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 58/2024.

La spesa teorica complessiva per la copertura dei posti in dotazione organica è pari ad € **1.362.386,39 nel 2024 ed € 1.390.261,48 nel 2025** a fronte di una spesa media per il personale del triennio 2011/2013 di € 1.609.232,91. Il vincolo del non superamento del tetto di spesa di personale risulta rispettato.

3.3PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La consistenza del personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2023 è la seguente

AREA	Profili			N. dipendenti in servizio al 31/12/2023
		Tempo pieno	Tempo parziale	
Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario Esperto Contabile	2		2
	Funzionario Esperto Amministrativo	2		2
	Funzionario Amministrativo-Contabile	3		3
	Funzionario Esperto Tecnico	2		2
	Funzionario Tecnico	2		2
	Funzionario Esperto di Vigilanza	0		0
	Funzionario di Vigilanza	1		1
Istruttori	Istruttore Amministrativo – Contabile	7		7
	Istruttore Tecnico	1		1
	Agente polizia locale	3		3
Operatori Esperti	Operatori esperti in Supporto Amministrativo	3		3
	Operatore Esperto Tecnico	10		10
	Operatore Esperto autista	3		3
TOTALI		39		39

* A seguito del passaggio della gestione integrata dei rifiuti urbani n. 1 posto di operatore tecnico è stato congelato.

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dagli incaricati di Elevata Qualificazione si attesta che non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza.

Le capacità assunzionali dell'ente sono così determinate:

-calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio, comunicate dal Settore Finanze e Bilancio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio:

TIPO ENTRATA	2021	2022	2023
Titolo 1	3.766.422,80	3.164.387,54	3.166.670,98
Titolo 2	3.436.797,53	3.696.958,91	4.104.434,39
Titolo 3	1.683.829,95	875.067,91	1.142.615,97
TOTALE ENTRATE	8.887.050,28	7.736.414,36	8.413.721,34
TOTALE ENTRATE media triennio precedente	8.345.728,66		
FCDE (assestato) 2023	91.554,09		
TOTALE ENTRATE Media triennio precedente al netto FCDE	8.254.174,57		

-spese di personale, calcolate ai sensi del D.M. del 17/03/2020, della Circolare del 13/05/2020 e del parere n. 125 del 23/09/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia:

TIPO SPESA	2021	2022	2023	Dettagli
U.1.01.00.00.000	1.730.522,55	1.771.981,05	1.713.674,48	
U.1.03.02.12.001	15.664,01	0,00		Contratto di somministrazione lavoro
U.1.03.02.12.002				
U.1.03.02.12.003				
U.1.03.02.12.999				
U.1.09.01.01.001	54.052,26	46.615,93	75.469,13	Convenzione di segreteria e utilizzo congiunto dipendenti
TOTALE SPESE	1.800.238,82	1.818.596,98	1.789.143,61	Totale
E.3.05.02.01.001	-3.136,45			Entrate derivate dai comandi
TOTALE	1.797.102,37	1.818.596,98	1.789.143,61	

lo spazio finanziario teorico disponibile del Comune di Pomarance per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. 17 marzo 2020 Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti anno 2022 come da delibera di C.C n. 29 del 04/05/2023, è il seguente:

Spesa personale anno 2023	1.789.143,61
Media entrate 2020-2022	8.254.174,57
	21,68%

Incremento teorico

Lo spazio finanziario teorico disponibile del Comune di Pomarance per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2023 (8.254.174,57x 26.90%= 2.220.372,96) – (1.789.143,61) = 431.229,35

	Importo	Riferimento normativo
Spesa personale 2023	1.789.143,61	Art. 4, comma 2
Incremento teorico massimo	431.229,35	
Spesa massima di personale tabella 1	2.220.372,96	

Incremento calmierato (per gli anni 2020-2024)

Poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 x Valore calmierato Tabella 2 DM 17 marzo 2020 esercizio 2024 per fascia demografica ente (1.942.083,87 x 26,00%)= **€ 504.941,81 da cui scaturisce una spesa massima di € 2.447.025,68.**

Incremento effettivo

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

SI la spesa di personale in seguito all'eventuale incremento calmierato risulta superiore alla spesa di personale con l'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

NO la spesa di personale in seguito all'eventuale incremento calmierato risulta inferiore alla spesa di personale con l'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Previsioni di spesa di personale ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019

Di seguito si riportano le previsioni di spesa di personale per gli anni 2024, 2025 e 2026, calcolate ai sensi del D.M. del 17/03/2020, della Circolare del 13/05/2020 e nel rispetto di quanto previsto dal parere n. 125 del 23/09/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia:

Spesa di Personale ex art. 33, c. 2, D.L. 34/2019	2024	2025	2026
U.1.01.00.00.000	1.909.543,69	1.823.668,99	1.823.668,99
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	0,00
U.1.09.01.01.001	75.368,80	67.624,00	67.624,00
Totale spesa di personale	1.984.912,49	1.891.292,99	1.891.292,99
Limite massimo spesa di personale ex art. 33, c. 2, D.L. 34/2019	2.220.372,96	2.220.372,96	2.220.372,96
Differenza rispetto limite di spesa	235.460,47	329.079,97	329.079,97
Media entrate correnti 2021 - 2022 - 2023 al netto FCDE	8.254.174,57		
Rapporto previsione di spesa	24,04%	22,91%	22,91%

Si precisa che:

- la media delle entrate correnti utilizzata per la verifica del rispetto di quanto previsto dall'ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, potrà subire modifiche a seguito dell'approvazione dei successivi conti consuntivi.

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2024-2026 è inferiore alla spesa massima consentita.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 431.229,35 (incremento teorico), che riporta la spesa massima di personale pari ad € 2.220.372,96.

L'ente intende utilizzare le capacità assunzionali sopra indicate prevedendo l'ulteriore assunzione a tempo indeterminato e pieno di:

- N. 2 Operatori Esperti Tecnici appartenente all'Area degli Operatori Esperti mediante utilizzo di graduatoria di altro ente ed in caso di esito negativo mediante mobilità volontaria ed infine indizione di concorso pubblico, **di cui uno da assumere nel 2024 e uno da assumere nel 2025;**

Il numero di cessazioni di personale: anno 2024 e di 3; risparmio previsto su base annua pari ad € **71.497,93** oltre contributi e IRAP.

ANNO 2024 - Assunzioni a tempo indeterminato da effettuare nel corso del corrente anno.

Totali	Assunzioni da effettuare	Area	Profilo Professionale	Tempo lavoro						
					Concorso pubblico	Scorrimento graduatoria concorso pubblico dell'ente	Scorrimento graduatoria concorso pubblico altri enti	Mobilità	Progressione tra le aree	SPESA
	1	Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	100					1*	25.146,71
	1	Operatore Esperto	Operatore Esperto Tecnico/Autista	100			1			20.620,72
Totali	2						1		1**	45.767,43

*Assunzione già prevista nel PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 58/2024.

ANNO 2024 Assunzioni a tempo determinato

Totali	Assunzioni da effettuare	Area	Profilo Professionale	Tempo lavoro						
					Concorso pubblico	Scorrimento graduatoria concorso pubblico dell'ente	Scorrimento graduatoria concorso pubblico altri enti	Mobilità	Progressione tra le aree	SPESA ANNUA
	1	Istruttore	Istruttore Amministrativo Contabile	100		1				23.175,61
Totali	1					1				23.175,61

Il limite imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e ss.mm. ed ii. risulta rispettato con la spesa di n. 1 unità di personale assunta ai sensi dell'art. 90 del Tuel (cessata il 10/06/2024 – ultimo giorno lavorativo); n. 1 unità di personale assunta ai sensi dell'art. 110, c. 2 (cessata il 29/02/2024 – ultimo giorno lavorativo), la cessione di capacità assunzionale all'Unione Montana Alta Val di Cecina di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 231 del 21/12/2023 e la nuova assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile a tempo pieno.

L'Ente rispetta i vincoli dettati dalla legge n. 68/1999, relativa alle categorie protette, per cui non si rende necessario effettuare alcuna assunzione.

ANNO 2025 -

Assunzioni a tempo indeterminato

Totali	Previsione assunzioni	Area	Profilo Professionale	Tempo lavoro						
					Concorso pubblico	Scorrimento graduatoria concorso pubblico dell'ente	Scorrimento graduatoria concorso pubblico altri enti	Mobilità	Progressione tra le aree	SPESA
	1	Operatore Esperto	Operatore Esperto Tecnico/Autista	100			1			20.620,72
Totali	1						1			20.620,72

Assunzioni a tempo determinato

Nel corso del 2025 si prevede la cessione di capacità assunzionale all'Unione Montana Alta Val di Cecina ed il proseguo del rapporto di lavoro a tempo determinato che verrà instaurato nel 2024 ed eventuali altre assunzioni necessarie. La durata sarà vincolata al rispetto del limite imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e ss.mm. ed ii. e delle disponibilità di bilancio.



COMUNE DI POMARANCE Provincia di Pisa

P.za S. Anna n°1 56045 - Pomarance (PI) - Tel.0588/62311 Fax 0588/65470

Allegato "2 – Relazione"

- Relazione al Piano dei fabbisogni -

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA 2024-2026 SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI –ANNI 2024/2025

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 adottino 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 adeguino 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;

- l'art.33 del d.lgs. 165/2001 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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 rilevino 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 e dagli 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, siano 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 GazzettaUfficiale 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 tra le aree;
- 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 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 che è necessario 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 D.M. 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 assunti 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 ultimo triennio, comunicate dal Settore Finanze e Bilancio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio:

TIPO ENTRATA	2021	2022	2023
Titolo 1	3.766.422,80	3.164.387,54	3.166.670,98
Titolo 2	3.436.797,53	3.696.958,91	4.104.434,39
Titolo 3	1.683.829,95	875.067,91	1.142.615,97
TOTALE ENTRATE	8.887.050,28	7.736.414,36	8.413.721,34
TOTALE ENTRATE media triennio precedente		8.345.728,66	
FCDE (assestato) 2023		91.554,09	
TOTALE ENTRATE Media triennio precedente al netto FCDE		8.254.174,57	

Visto il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del D.M. del 17/03/2020, della Circolare del 13/05/2020 e del parere n. 125 del 23/09/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia:

TIPO SPESA	2021	2022	2023	Dettagli
U.1.01.00.00.000	1.730.522,55	1.771.981,05	1.713.674,48	
U.1.03.02.12.001	15.664,01	0,00		Contratto di somministrazione lavoro
U.1.03.02.12.002				
U.1.03.02.12.003				
U.1.03.02.12.999				
U.1.09.01.01.001	54.052,26	46.615,93	75.469,13	Convenzione di segreteria con il Comune di Volterra e solo per l'anno 2023 utilizzo congiunto dipendenti
TOTALE SPESE	1.800.238,82	1.818.596,98	1.789.143,61	Totale
E.3.05.02.01.001	-3.136,45			Entrate derivate dai comandi
TOTALE	1.797.102,37	1.818.596,98	1.789.143,61	

Dato atto che:

- lo spazio finanziario teorico disponibile del Comune di Pomarance per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. 17 marzo 2020 Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti anno 2022 come da delibera di C.C n. 29 del 04/05/2023, è il seguente:

Spesa personale anno 2023	1.789.143,61
Media entrate 2021 - 2023	8.254.174,57
	21,68%

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

III. 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 al 31/12/2023 n. 5.309 abitanti.

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

-i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;

-l'incremento annuale per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, della spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2 del D.M. di cui si tratta, applicabile fino al 31 dicembre 2024;

-i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale nel caso in cui il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulti superiore al valore soglia per fascia demografica come evidenziato nella tabella sottostante: .

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1	Incremento annuale Tabella 2 per l'esercizio 2024	Valori soglia di rientro Tabella 3
e	5.000-9.999	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 un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,62%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1–COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

FASCIA 2 - INTERMEDIA, poiché il suddetto rapporto risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3.

Il Comune può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nel 2022, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente.

FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO, poiché il suddetto rapporto superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3.

Il Comune dovrà adottare 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 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Permane la possibilità di applicazione della capacità assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014, pari al 100% della spesa dei cessati, stante tuttavia l'obiettivo di riduzione del rapporto da raggiungere entro l'anno 2025.

A3. Calcolo incremento teorico ed effettivo

Incremento teorico

Lo spazio finanziario teorico disponibile del Comune di Pomarance per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2023 (8.254.174,57x 26.90%= 2.220.372,96) – (1.789.143,61) = 431.229,35

	Importo	Riferimento normativo
Spesa personale 2023	1.789.143,61	Art. 4, comma 2
Incremento teorico massimo	431.229,35	
Spesa massima di personale tabella 1	2.220.372,96	

Incremento calmierato (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, **l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:**

Spese di personale 2018 x Valore calmierato Tabella 2 DM 17 marzo 2020 esercizio 2024 per fascia demografica ente (1.942.083,87 x 26,00%)= **€ 504.941,81 da cui scaturisce una spesa massima di € 2.447.025,68.**

Incremento effettivo

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

SI la spesa di personale in seguito all'eventuale incremento calmierato risulta superiore alla spesa di personale con l'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

NO la spesa di personale in seguito all'eventuale incremento calmierato risulta inferiore alla spesa di personale con l'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 431.229,35 (incremento teorico), che riporta la spesa massima di personale pari ad € 2.220.372,96.

A4. Previsioni di spesa di personale ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019

Di seguito si riportano le previsioni di spesa di personale per gli anni 2024, 2025 e 2026, calcolate ai sensi del D.M. del 17/03/2020, della Circolare del 13/05/2020 e nel rispetto di quanto previsto dal parere n. 125 del 23/09/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia:

Spesa di Personale ex art. 33, c. 2, D.L. 34/2019	2024	2025	2026
U.1.01.00.00.000	1.909.543,69	1.823.668,99	1.823.668,99
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	0,00
U.1.09.01.01.001	75.368,80	67.624,00	67.624,00
Totale spesa di personale	1.984.912,49	1.891.292,99	1.891.292,99
Limite massimo spesa di personale ex art. 33, c. 2, D.L. 34/2019	2.220.372,96	2.220.372,96	2.220.372,96
Differenza rispetto limite di spesa	235.460,47	329.079,97	329.079,97
Media entrate correnti 2021 - 2022 - 2023 al netto FCDE	8.254.174,57		
Rapporto previsione di spesa	24,04%	22,91%	22,91%

Si precisa che:

- la media delle entrate correnti utilizzata per la verifica del rispetto di quanto previsto dall'ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, potrà subire modifiche a seguito dell'approvazione dei successivi conti consuntivi.

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2024-2026 è inferiore alla spesa massima consentita.

A5. Resti assunzionali quinquennio 2015/2019 - eventuale quota di turn over rimasta inutilizzata

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

La Ragioneria Generale dello Stato con Parere n. 12454/21, è intervenuta rispetto alla questione dei resti assunzionali riferiti ai 5 (cinque) anni antecedenti al 2020 per gli enti virtuosi ed ha affermato che la facoltà di utilizzare i resti deve intendersi come alternativa più favorevole all'applicazione della nuova disciplina che prevede percentuali di crescita annuali e gradualmente e che non si possono sommare/cumulare le due distinte tipologie di incremento della spesa di personale.

Ritenuto per quanto sopra di non utilizzare nel 2024 i resti delle facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (2015-2019) contenuti nell'Allegato "A alla Relazione" in quanto detto valore è inferiore all'incremento effettivo possibile entro il valore soglia della tabella 2.

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> <p>(...a) lettera abrogata)</p> <p>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;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <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>
<p>Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della l. 296/2006</p>	
<p>Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEAUT/INPR</p>	

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**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 **€ 1.609.232,91**, come risulta da seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 55 della l.296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.610.850,22	€ 1.609.208,43	€ 1.607.640,09	€ 1.609.232,91

Visti i prospetti del Bilancio pluriennale 2024/2026 approvato e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, (determinata secondo il nuovo sistema contabile), come si evince dal seguente prospetto:

RISPETTO SPESA DI PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2024 –2026

Spese di Personale	Media triennio 2011/2013	2024	2025	2026
Spesa di personale da bilancio macroaggregato 1 (il dato 2011-2013 include buoni pasto che erano a intervento 3)	2.064.983,18	1.909.543,69	1.823.668,99	1.823.668,99
macroaggregato / intervento 3 spese relative a personale	7.371,86	0,00	0,00	0,00
fondo rinnovo contrattuale cap 11700 macroaggr 10	0,00	15.000,00	20.000,00	25.000,00
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione	0,00	75.368,80	67.624,00	67.624,00
FPV SPESA - spese reimputate a esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese Titolo 4 trasferimenti ad altri enti spesa di personale	16.002,34	0,00	0,00	0,00
IRAP personale	119.029,72	124.554,47	117.046,91	117.046,91
(A) Totale spesa di personale da bilancio di previsione 2024-2026	2.207.387,10	2.124.466,96	2.028.339,90	2.033.339,90
(B) Totale Componenti Escluse	598.154,19	532.197,93	472.426,20	477.426,20
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006	1.609.232,91	1.592.269,03	1.555.913,70	1.555.913,70
Previsione di bilancio per spesa di personale a seguito delle cessazioni/assunzioni(*)		2.124.466,96	2.028.339,90	2.033.339,90

(*) La previsione di spesa di personale a seguito delle cessazioni/assunzioni comprende gli adeguamenti di spesa delle voci accessorie che compongono la spesa di personale.

Dato atto 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.

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2024-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

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

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 contemperare 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 (in entrata), 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 sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);
- 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 turnover 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).

L'allegato "B alla Relazione" riporta il calcolo del valore finanziario della dotazione organica.

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 rilevino 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.

Preso atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, da cui non emergono situazioni di soprannumerarietà ed eccedenza di personale di cui alla Delibera di GC. N. 39 del 29/02/2024.

Preso atto che la vigente dotazione organica come da prospetto sottoriportato, coerente con il piano triennale dei fabbisogni di personale, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime, nel 2025, un numero di posti pari a **45**

AREA	Profili	N. dipendenti in servizio al 31/12/2023		Assunzioni già effettuate previste nei piani dei fabbisogni anno 2023 di cui alle delibere di GC N. 41-97 174/2023 e GC N. 58 del 2024	N. cessazioni 2024		N. assunzioni 2024		Totale anno 2024	N. assunzioni 2025	Totale anno 2025
		Tempo pieno	Part time		Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time			
Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario Esperto Contabile	2	0		0	0	0	0	2		2
	Funzionario Esperto Amministrativo	2	0		1	0	0	0	1		1
	Funzionario Amministrativo-Contabile	3	0	1	0	0	1	0	5		5
	Funzionario Esperto Tecnico	2	0	2	0	0		0	4		4
	Funzionario Tecnico	2	0			0		0	2		2
	Funzionario Esperto di Vigilanza	0	0	1		0	0	0	1		1
	Funzionario di Vigilanza	1							1		1
Istruttori	Istruttore Amministrativo – Contabile	7	0	2	2	0	0	0	7		7
	Istruttore Tecnico	1	0		0	0	0	0	1		1
	Agente polizia locale	3	0		0	0	0	0	3		3
Operatori Esperti	Operatori Esperti in Supporto Amministrativo	3	0		0	0	0	0	3		3
	Operatore Esperto Tecnico	10	0		0	0	1	0	11	1	12
	Operatore Esperto autista	3	0		0	0	0	0	3		3
TOTALI		39	0	6	3	0	2	0	44	1	45

Ritenuto di riepilogare la dotazione organica, sulla base delle cessazioni/assunzioni previste come da prospetto seguente

Area	N. posti coperti al 31/12/2023	N. cessazioni anno 2024	N. assunzioni previste dai piani dei fabbisogni 2023 e 2024	N. assunzioni 2024 da effettuare	N. posti dotazione organica rideterminata 2024	N. assunzioni 2025	N. posti dotazione organica rideterminata 2025
Funzionari e Elevata Qualificazione	12	1	4	1**	16	0	16
Istruttori	11	2	2	0	11		11
Operatori Esperti	16*	0	0	1	17*	1	18*
TOTALE	39	3	6	2	44	1	45

* a seguito del passaggio della gestione integrata dei rifiuti urbani n. 1 posto è stato congelato;

** assunzione già prevista nel PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 58/2024.

Il valore finanziario della dotazione organica di cui alla tabella sopra riportata, **pari ad € 1.362.386,39 nel 2024 ed € 1.390.261,48 nel 2025**, è coerente con i valori di cui alla Tabella "Rispetto spesa di personale Bilancio di Previsione 2024- 2026".

D) Procedure di stabilizzazione

D1. 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 tra le aree

La disciplina attualmente è contenuta nell'articolo 15 del CCNL ai sensi del quale:

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra l'applicazione dell'art. 15, del CCNL, avverrà secondo le indicazioni stabilite nel Regolamento per la disciplina delle Progressioni Verticali tra le Aree approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 94 del 26/04/2024.

F) Lavoro flessibile

F1. Normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001 — 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. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.

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

Considerato che il Comune di Pomarance si è avvalso di personale tramite ricorso a forme flessibili di assunzione e di impiego nell'anno 2009;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile Anno 2009	€ 72.409,11
Spesa presunta lavoro flessibile Anno 2024	€ 50.000,00

La spesa relativa al lavoro flessibile per l'anno 2024 risulta comprensiva di n. 1 unità di personale ai sensi dell'art. 90 del Tuel, cessata in data 10/06/2024 (ultimo giorno lavorativo), di n. 1 unità di personale ai sensi dell'art. 110, c. 2 a tempo parziale, cessata in data 29/02/2024 (ultimo giorno lavorativo), della cessione delle capacità assunzionali all'Unione Montana Alta Val di Cecina di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 231 del 21/12/2023, dell'assunzione a tempo determinato di n. 1 dipendente al fine di garantire lo svolgimento delle attività del Settore Sviluppo e Promozione del Territorio, Comunicazione Istituzionale e di altre tipologie di assunzioni flessibili, 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 delle spese di personale.

G) Programmazione piano triennale dei fabbisogni

G1. Situazione dell'ente

Il totale delle capacità assunzionali utilizzabili nel corrente anno, da aggiornare a seguito di approvazione dei successivi rendiconti di gestione, ammonta ad € 431.229,35.

Nella tabella sottostante si riportano le assunzioni inserite nel piano dei fabbisogni del corrente anno:

ANNO 2024 - Assunzioni a tempo indeterminato da effettuare nel corso del corrente anno.

Assunzioni 2024 da effettuare				MODALITA' di ASSUNZIONE				
	AREA	Profilo professionale	TEMPO LAVORO	Concorso pubblico.	Scorrimento graduatoria concorsuale ente	Mobilità	Progressione tra le aree	Scorrimento graduatorie altri enti
1	Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	100				1*	
1	Operatori Esperti	Operatore Esperto Tecnico/Autista	100					1

*Assunzione già prevista nel PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 58/2024.

La programmazione di cui sopra trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2024/2026, come si evince dal prospetto riportato al punto B2 della presente relazione nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

ANNO 2024 Assunzioni a tempo determinato

Previsione assunzioni 2024				MODALITA' di ASSUNZIONE				
	AREA	Profilo professionale	TEMPO LAVORO	Concorso pubblico.	Scorrimento graduatoria concorsuale ente	Mobilità	Progressione tra le aree	Scorrimento graduatorie altri enti
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	100		1			

Per l'assunzione a tempo determinato verrà utilizzata la graduatoria di cui alla propria Determinazione n. 216 del 27/03/2024.

ANNO 2025 Assunzioni a tempo indeterminato

Previsione assunzioni 2025				MODALITA' di ASSUNZIONE				
	AREA	Profilo professionale	TEMPO LAVORO	Concorso pubblico.	Scorrimento graduatoria concorsuale ente	Mobilità	Progressione tra le aree	Scorrimento graduatorie altri enti
1	Operatore Esperto	Operatore Esperto Tecnico/Autista	100					1

Assunzioni a tempo determinato

Nel corso del 2025 si prevede la cessione di capacità assunzionale all'Unione Montana Alta Val di Cecina ed il proseguo del rapporto di lavoro a tempo determinato che verrà instaurato nel 2024. La durata sarà vincolata al rispetto del limite imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e ss.mm. ed ii. e delle disponibilità di bilancio.

L'Ente rispetta i vincoli dettati dalla legge n. 68/1999, cd assunzioni delle categorie protette, per cui non si rende necessario effettuare alcuna assunzione.

Conclusioni.

Premesso e illustrato quanto sopra si dà atto che l'Ente ha proceduto alla verifica dei seguenti adempimenti obbligatori, di natura amministrativo contabile.

Tipologia adempimento		Risposta	
L'Ente ha adottato il Piano Triennale Fabbisogni Personale (PTFP)?		Si X	No
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?		Si X	No
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?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le Amministrazione 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?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo.		
L'Ente ha acquisito il preventivo parere favorevole e la certificazione dell'organo di revisione sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 19 della L. 448/2001?		Si X	No
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?		Si X	No
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?		Si X	No
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 abbia adempiuto		
L'Ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti?		Si X	No

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 X	No
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 X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le Amministrazioni Pubbliche non possono assumere nuovo personale		

F.to Il Direttore del Settore Affari Generali
Dr.ssa Eleonora Burchianti

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015			
percentuale calcolo		categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2014	60%	D3				D3			
		D1	Istrut. Direttivo	1	23.725,36	D1			
		C				C			
		B3				B3			
Budget 2015	14.235,00	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2015		A				A			
Resti inutilizzati	14.235,00								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016			
percentuale calcolo		categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2015	25%	D3				D3			
		D1	Istrut. Direttivo	2	47.450,72	D1			
		C				C			
Budget 2016	11.862,00	B3				B3			
Resti inutilizzati 2015	14.235,00	B1				B1			
Totale disponibile	26.097,00	A				A			
Utilizzo assunzioni 2016									
Resti inutilizzati 2016	26.097,00								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017			
percentuale calcolo		categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2016	25%	D3				D3			
		D1				D1			
Budget 2017	10.541,00	C	Istrut. Tecnico	1	21.783,59	C	Istrut. Tecnico	1	21.783,59
Resti inutilizzati 2016	26.097,00	B3	Collab. A.C.	1	20.382,26	B3			
Totale disponibile	36.638,00	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2017	21.783,59	A				A			
Resti inutilizzati 2017	14.854,41								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018			
percentuale calcolo		categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2017	25%	D3				D3			
		D1				D1			
Budget 2018	10.191,13	C				C			
Resti inutilizzati 2017	14.854,41	B3	Collab. A.C./Tec.	2	40.764,52	B3			
Totale disponibile	25.045,54	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2018	0,00	A				A			
Resti inutilizzati 2018	25.045,54								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019			
percentuale calcolo		categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2018	100%	D3	Farmacista	1	23.725,36	D3			
		D1				D1			
Budget 2019	23.725,36	C				C			
Resti inutilizzati 2018	25.045,54	B3				B3			
Totale disponibile	48.770,90	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2019	0,00	A				A			
Resti inutilizzati 2019	48.770,90								

Con Delibera di Giunta Comunale n. 204 del 21/11/2019, nel rispetto dell'art. 11-bis, comma 2, della L. 12/2019. sono stati utilizzati resti per € 16.151,04, Il resto inutilizzato 2019 ammonta ad € 32.619,86 di cui 8.894,50 in riferimento all'anno 2018 ed € 23.725,36 per l'anno 2019

AII. B

PROSPETTO SPESA DOTAZIONE ORGANICA

	Area	Tempo del lavoro	Costo tabellare	N. posti al 31/12/2023	N. posti con assunzioni effettuate 2024	Stipendio tabellare personale con assunzioni non ancora perfezionate	Previsione cessazioni	Importo cessazioni	Previsione assunzioni 2024	Spesa per nuove assunzioni/maggiori spese	N. posti Dotazione Organica Definitiva 2024	Spesa totale Finale (in SERV. - CESS. + ASS.) 2024	CPDEL	TFS/TFR	IRAP	TOTALE 2024	Previsioni assunzioni 2025	Spesa per nuove assunzioni/maggiori spese	N. posti Dotazione Organica 2025	Spesa totale Finale (in SERV. + ASS.) 2025	CPDEL	TFS/TFR	IRAP	TOTALE 2025
Personale in servizio a tempo indeterminato	Operatori Esperti	100%	20.620,72	16	16	329.931,51		0,00	1,00	20.620,72	17	350.552,23	83.431,43	10.095,90	29.796,94	473.876,50	1	20.620,72	18	371.172,95	88.339,16	10.689,78	31.549,70	501.751,59
	Istruttori	100%	23.175,61	11	13	301.282,92	2,00	46.351,22	0,00	0,00	11	254.931,70	60.673,74	7.342,03	21.669,19	344.616,67	0	0	11	254.931,70	60.673,74	7.342,03	21.669,19	344.616,67
	Funzionari e Elevata Qualificazione	100%	25.146,71	12	16	402.347,40	1,00	25.146,71	1,00	25.146,71	16	402.347,40	95.758,68	11.587,61	34.199,53	543.893,22	0	0	16	402.347,40	95.758,68	11.587,61	34.199,53	543.893,22
	Totali			39	45	1.033.561,83	3	71.497,93	2	45.767,43	44	1.007.831,33	239.863,86	29.025,54	85.665,66	1.362.386,39	1	20.620,72	45	1.028.452,05	244.771,59	29.619,42	87.418,42	1.390.261,48

Si precisa che a seguito del passaggio della gestione integrata dei rifiuti urbani, n. 1 dipendente di cat. B è transitato nei ruoli del gestore unico, con conseguente congelamento del posto e che l'assunzione di N. 1 Funzionario Elevata Qualificazione prevista per il 2024 era già contenuta nel PIAO approvato con Delibera di G.C. n. 58/2024.