



# COMUNE DI MONTEMURLO

PROVINCIA DI PRATO

DELIBERAZIONE di  
GIUNTA COMUNALE  
N. 033 del 05.02.2025

**OGGETTO:** Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2025-2027.

L'anno duemilaventicinque (2025) e questo giorno cinque (05) del mese di febbraio, alle ore 19:30, nell'apposita sala delle riunioni, si è riunita la Giunta Comunale.

COMPONENTI	PRESENTI - ASSENTI
Calamai Simone - Sindaco	X
Baiano Antonella - Assessore	X
Fanti Alberto - Assessore	X
Vespi Valentina - Assessore	X
Vignoli Alberto - Vice Sindaco	X
Forastiero Giuseppe - Assessore	X

Al momento dell'approvazione della presente proposta di deliberazione, risultano presenti n.6 ed assenti n. 0 componenti.

*Presiede* il Sindaco, Calamai Simone.

*Assiste* il Segretario Generale Fattorini Marco.

## LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 ( L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- il decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in particolare l'art. 6, comma 6 che prevede il Piano integrato di attività e organizzazione consistente nella riunione in un solo atto di tutta la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla loro formazione e alle modalità di prevenzione della corruzione;

Atteso che si rende necessario predisporre il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) per il triennio 2025-2027, nel rispetto delle suindicate norme di indirizzo, il quale diventerà parte sostanziale del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per la parte assunzionale e del Documento Unico di Programmazione (DUP) per la parte economico finanziaria.

Considerato che il PIAO, previsto dal DL 80/2021 e sopra citato, va adottato ogni anno entro il 31 gennaio, quest'anno invece, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025 a seguito del differimento, disposto dal DM del 24/12/2024, del termine per l'approvazione del bilancio al 28/02/2025. L'art. 8, comma 2, del DM 132/2022, infatti, stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Visto l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che il Decreto 8/05/2018 del 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 il 27/07/2018; l'aggiornamento della programmazione è consentito solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Visti il decreto Presidenza Consiglio dei Ministri del 17 Marzo 2020 e l'art.33 del D.L.34/2019 secondo cui al comma. 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

Preso atto che nel Decreto 17 Marzo 2020 di cui all'art.4 c. 2, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Rilevato che:

- l'Ente, nel rispetto della citata normativa, risulta in soglia demografica al 27% e in valori percentuali relativamente alla capacità di incremento compresa tra il 27 e 31%;
- che il rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale a carico dell'amministrazione e il valore medio degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari a 20,96%;
- l'ente può conseguentemente incrementare la spesa del personale nel corrente anno fino alla percentuale massima del 27%;
- la previsione di spesa per l'anno 2025 del macroaggregato 1 ammonta a € 4.156.744,07 in tale totale sono ricomprese le assunzioni programmate nel 2025 pari a € 209.766,48 e pertanto il rapporto tra spesa complessiva del personale a carico dell'amministrazione e il valore medio degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al 23,99%;
- la previsione di spesa per l'anno 2026 del macroaggregato 1 ammonta a € 4.291.485,75 in tale totale sono ricomprese le assunzioni programmate nel 2025 e 2026 (DM/2020) e pertanto il rapporto tra spesa complessiva del personale a carico dell'amministrazione e il valore medio degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al 24,76%;
- la previsione di spesa per l'anno 2027 del macroaggregato 1 ammonta a € 4.238.872,56 in tale totale sono ricomprese le assunzioni programmate nel 2025, 2026, 2027 (DM/2020) e pertanto il rapporto tra spesa complessiva del personale a carico dell'amministrazione e il valore medio degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al 24,46%;

Richiamato la precedente deliberazione n. 8 del 26/01/2024, avente ad oggetto: "Piano del fabbisogno di personale. Relativo al triennio 2024-2026" e la deliberazione n. 79 del 15/04/2024 "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026" e successive modificazioni;

Viste le deliberazioni n. 9/CC del 05/03/2024 con cui è stato approvato il "Documento Unico di programmazione (DUP) 2024-2026" e la n. 10/CC del 2/05/2023, avente per oggetto " Bilancio di Previsione 2024-2026 e allegati-Approvazione";

Visti:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

- la L. 68/1999 relativa agli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
- l'art. 1, comma 557 e ss., L. 296/2006 prevede che il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;
- l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale prevede che il mancato rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Preso atto che:

- in fase di predisposizione del piano triennale del fabbisogno del personale, è stata effettuata ricognizione, come risulta da specifiche attestazioni dei Dirigenti/Responsabili apicali depositate in atti, di cui all'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, e che dalle stesse non risultano eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;
- l'Ente ha adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026
- l'Ente negli anni 2021 e precedenti ha rispettato le vigenti limitazioni in materia di spesa di personale a tempo indeterminato e determinato;
- l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del bilancio di previsione, e ha tempestivamente effettuato la trasmissione alla BDAP;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Visto il Rendiconto di gestione 2023 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 29 24/04/2024;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 3.348.249,14 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2025, con la presente programmazione è quantificata in € 1.768.721,59 come evidenziato in all. "A", considerato che le assunzioni previste nella presente programmazione non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, c. 557 – quater e 562, della L. 296/2006, ai sensi del DPCM 17/03/202, art. 6;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018:

- la “dotazione organica” dell'Ente intesa come la spesa del personale in servizio, sommata a quella del personale da assumere nell'ambito del PTFP, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, intesa come quella consentita dalla normativa vigente;

- la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, suddivisa per profili professionali;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 3.348.249,14;

Considerato che, si adottano con il presente atto le misure relative al fabbisogno di personale per rendere effettiva l'organizzazione disposta con l'atto sopra richiamato;

Rilevato che in seguito all'emanazione del DPCM 17/03/2020 richiamato, in vigore a partire dal 20/04/2020, la programmazione del fabbisogno di personale deve adeguarsi alla nuova norma;

Evidenziati quindi che i fabbisogni di personale nell'allegato "D" necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;

Evidenziata quindi la capacità assunzionale del Comune di Montemurlo nell'all. "C" computata secondo le indicazioni della circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in G.U. in data 11/09/2020;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale secondo quanto descritto all'allegato "E", dando atto che la spesa conseguente a queste previsioni per il 2025 è pari a € 217.683,79 ed è inferiore al limite di spesa per lavoro flessibile (spesa 2009) pari ad € 218.537,00;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto il parere espresso sul presente atto da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art.19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Visto l'art. 147/bis, comma 1, del Testo Unico sugli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Regolamento comunale sui controlli interni, approvato con delibera del C.C. n. 1 del 30.01.2013;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza giuridico amministrativa;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile;

Visto il D. L.gs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali” nel suo complesso;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto lo statuto comunale;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà data informazione alle Organizzazioni sindacali;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge;

### **DELIBERA**

- 1) di richiamare le premesse sopra riportate che costituiscono parte integrante del presente deliberato;
- 2) di ridefinire le capacità per assunzioni a tempo indeterminato come indicato nell'allegato “C” al presente atto, costituendone parte integrante e sostanziale, secondo quanto stabilito dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 3) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, come segue:
  - a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 3.348.249,14, rappresentata dal numero di dipendenti in servizio più quelli di cui è prevista l'assunzione (All. “B”);
  - b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell’Ente, effettuata ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
  - c) l’allegata consistenza dei dipendenti in servizio al 2024 sommata alle assunzioni programmate, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa per il 2025 stimata in 1.768.721,59 (allegato “A”);
  - d) nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:
    - l’assunzione a tempo indeterminato delle figure determinate nell'allegato “D”, dando atto della congruità della programmazione con la capacità assunzionale complessiva dell'Ente, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
      - mobilità volontaria, ai sensi dell’art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
      - concorso pubblico (o altra procedura selettiva), ai sensi dell’art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l’assenza nell’Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall’art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
    - le seguenti eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici di cui all'allegato “E”, dando atto del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile (pari al

100% della spesa del 2009) quella stabilita all'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122 ;

- 4) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € 1.768.721,59, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), secondo le disposizioni contenute nell'art. 6 del DPCM 17/03/2020 che escludono la spesa delle assunzioni di questa programmazione dal limite richiamato;
- 5) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 6) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 7) di dare atto che il presente provvedimento è parte integrante del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 nonché nel Piano Integrato di Attività e Organizzazioni (PIAO) 2025-2027;
- 8) di dare atto che il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni in caso di nuove o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, o dell'entrata in vigore di nuove norme, rispetto ai piani approvati con il presente atto;
- 9) di dare atto che la spesa relativa a questo atto di programmazione farà carico sui corrispondenti capitoli del bilancio di previsione 2025/2027, che assicurano la necessaria copertura finanziaria;
- 10) di demandare al competente Servizio Risorse Umane gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione;

### **DELIBERA**

- 11) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



# Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Programmazione e Sviluppo  
Settore Risorse  
*Servizio Risorse Umane*

All. A

## RELAZIONE ALLEGATA AL PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025-2027

### Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Il presente piano definisce la programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2024-2026, così come disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs.165/2001, dall'art. 39 della L. 449/1997, e dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000.

Tiene conto del quadro legislativo modificatosi a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 e delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ed entrate in vigore il 27/07/2018.

L'entrata in vigore del D.L. 34/2019, approvato con L. n. 58/2019 all'art. 33, ha modificato il sistema di calcolo delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni ed ha introdotto un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La programmazione attuale rispetta i nuovi vincoli assunzionali

La situazione del presente aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale, viene descritta con riferimento a:

- organico (allegato B)
- spesa di personale
- previsioni cessazioni
- capacità assunzionale (allegato C)



# Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Programmazione e Sviluppo  
Settore Risorse  
Servizio Risorse Umane

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

## SPESA DI PERSONALE

Per gli enti locali il riferimento è il contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti deve quindi essere rispettata la media delle spese di personale del triennio 2011/2013.

TIPOLOGIA DI SPESA	2011	2012	2013	MEDIA TRIENNIO 2011/2013
Spesa di personale	3.970.525,00	3.907.999,67	3.920.426,58	3.932.983,75
altre spese	35.054,00	28.190,00	24.190,00	29.144,67
irap	304.800,00	287.600,00	274.700,00	289.033,33
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>4.310.379,00</b>	<b>4.223.789,67</b>	<b>4.219.316,58</b>	<b>4.251.161,75</b>
COMPONENTI ESCLUSE	893.008,00	882.085,78	933.644,06	902.912,61
<b>TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA EX ART. 1 C. 557</b>	<b>3.417.371,00</b>	<b>3.341.703,89</b>	<b>3.285.672,52</b>	<b>3.348.249,14</b>

La spesa di personale che si determina con questo atto di programmazione del fabbisogno di personale relativamente al triennio 2025/2027 è la seguente:

DETERMINAZIONE SPESA PERSONALE EX ART. 1 C. 557 L. 296/2006				
Verifica coerenza programmazione anno 2025-2027 con media triennio 2011/2013				
TIPOLOGIA DI SPESA	2025	2026	2027	media 2011/2013
Spesa di personale	4.056.253,44	4.181.229,14	4.145.159,61	
altre spese	60.956,34	72.956,34	72.956,34	
irap	254.744,23	263.667,94	260.730,37	
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>4.371.954,01</b>	<b>4.517.853,42</b>	<b>4.478.846,32</b>	
COMPONENTI ESCLUSE ai sensi del DPCM 17/03/2020	1.541.192,91	1.573.048,77	1.634.263,49	
COMPONENTI ESCLUSE	1.062.039,51	1.062.039,51	1.062.039,51	
<b>TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA EX ART. 1 C. 557</b>	<b>1.768.721,59</b>	<b>1.882.765,14</b>	<b>1.782.543,32</b>	<b>3.348.249,14</b>



# Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Programmazione e Sviluppo

Settore Risorse

Servizio Risorse Umane

Il Valore indicato nelle componenti escluse ai sensi del DPCM 17/03/2020 è quello relativo alle assunzioni dal 2021 al 2025. Il valore del 2025 comprende le assunzioni 2024 (effettuate) e 2025 (quota delle programmate). Il valore del 2026 comprende tutte le assunzioni effettuate nel 2024 e tutte le programmate nel 2025 e 2026. Il 2027 comprende le assunzioni programmate 2021/2027.

## PREVISIONE CESSAZIONI

Negli ultimi mesi del 2024 si sono verificate alcune cessazioni di personale non prevedibili e quindi non considerate nell'ultime deliberazioni di programmazione del fabbisogno del personale (n. 8 del 26/01/2024 e 79 del 15/04/2024 e successive integrazioni):

-n. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori, ha rassegnato le dimissioni;

Sono previsti i seguenti pensionamenti:

### **anno 2025**

- un dipendente dell'Area dei Funzionari/EQ assegnato al Corpo di PM

### **anno 2026**

- un dipendente dell'Area dei Funzionari/EQ assegnato al Corpo di PM

### **anno 2027**

- due dipendenti uno dell' Area degli Istruttori e uno Area dei Funzionari/EQ assegnati all'Area B

Considerato che Quota 103, Ape Sociale e Opzione Donna, le tre finestre di uscita dal lavoro previste dall'attuale sistema di pensioni, saranno ancora utilizzabili per l'anno in corso è possibile che qualche dipendente in prossimità della pensione, possa usufruire di queste opportunità per anticipare le proprie dimissioni.

Il personale di cui è possibile prevedere la cessazione con un elevato grado di certezza nei prossimi anni 2024, 2025 e 2026, è quello indicato di seguito, con la seguente cadenza temporale:

2025		2026		2027	
Operatori esperti	0	Operatori esperti	0	Operatori esperti	0
Istruttori	0	Istruttori	0	Istruttori	2
Funzionari /EQ	1	Funzionari /EQ	1	Funzionari /EQ	0

Via Montalese, 472 – 59013 MONTEMURLO (PO)

Tel. 0574 5581 – Fax 0574 682363

protocollo@comune.montemurlo.po.it

comune.montemurlo@postacert.toscana.it

C.F. 00584640486 – P.I. 00238960975



# Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Programmazione e Sviluppo

Settore Risorse

*Servizio Risorse Umane*

## CONTESTO DI RIFERIMENTO PER IL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono i vincoli entro i quali il piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 1, comma 557 e seguenti, L. 296/2006;
- art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014;
- art. 25, comma 4, D.Lgs. n. 75/2017, con il quale è stato abrogato l'art. 1, comma 2019 della legge n. 208/2015;
- D.Lgs. 75/2017;
- art. 1, commi da 819 a 830, L. n.145/2018;
- D.L. 4/2019, convertito con L. n. 26/2019;
- D.L. 34/2019 convertito con L. n. 58/2019;
- L. 56/2019;
- L. 160/2019, Legge di bilancio 2020;
- DPCM 17/03/2020 pubblicato in GU 27/04/2020.
- L. 178/2020, Legge di bilancio 2021;

Il presente piano triennale è stato realizzato analizzando le richieste emerse dagli apicali di area sulla base della situazione del personale dei singoli servizi, e delle funzioni assegnate in relazione alle attuali scelte organizzative dell'Ente, alle cessazioni intervenute e della conseguente necessità delle figure professionali da inserire in organico. Quanto emerso è stato poi esaminato con gli organi competenti per bilanciare le valutazioni degli uffici con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione. Inoltre, nel valutare il fabbisogno sono stati necessariamente considerati i limiti previsti dalle vigenti normative - soprattutto con quanto risultante in applicazione del Decreto Ministeriale 17/03/2020 - e le disponibilità economiche dell'ente. Il risultato tiene conto di quanto attuato in osservanza dei precedenti atti, delle cessazioni intervenute di recente, nonché di quanto ritenuto necessario per perseguire gli obiettivi dell'amministrazione e quindi il piano, motivato ai sensi delle linee di indirizzo in merito alla pianificazione dei fabbisogni, di cui all'art. 6 D. Lgs. 165/2001, segue i criteri sottoelencati:

- sostituzione del personale cessato o trasferito;
- mantenimento dell'attività dei servizi dovuti alla nuova riorganizzazione;
- attenzione ai livelli occupazionali dei servizi con progetti particolarmente strategici.

In merito alla programmazione di personale relativa all'anno **2025**, si concluderanno nel corrente anno le procedure già avviate/programmate per le seguenti assunzioni:

### Area Funzionari/EQ

*- n. 1 Specialista di vigilanza -Corpo di polizia Municipale*



# Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Programmazione e Sviluppo  
Settore Risorse  
Servizio Risorse Umane

## Area degli Operatori Esperti

- n. 1 Assistente Amm.vo

## **2025**

### Area Funzionari/EQ

- n. 1 Specialista di vigilanza -Corpo di polizia Municipale

- n. 1 Specialista in attività tecniche -Area B;

### Area degli Istruttori

- n. 2 Esperto Amm.vo - Area A (di cui 1 trasformazione CFL)

- n. 3 Esperto Amm.vo - Area A e B con contratto CFL;

- n. 1 Agente di PM - Corpo di polizia Municipale

## **2026**

Le assunzioni sono state programmate a fronte di cessazioni al momento certe.

Pertanto è possibile prevedere:

- n. 1 Specialista di Vigilanza - Corpo di polizia Municipale

## **2027**

Le assunzioni sono state programmate a fronte di cessazioni al momento certe:

Pertanto è possibile prevedere:

n. 1 Esperto Amm.vo - Area B

n. 1 Specialista Amm.vo - Area B

Nell'allegato D è indicata la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato per il 2025/2027.

Nell'allegato E è indicata la programmazione delle assunzioni a tempo determinato.

## **CAPACITA' ASSUNZIONALE**

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019.

Il Decreto individua 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 ed esclusa l'Irap, 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 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".



# Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

**Area Programmazione e Sviluppo**

**Settore Risorse**

*Servizio Risorse Umane*

Le situazioni che possono scaturire possono essere tre differenti:

- I Comuni che si collocano al di sotto del primo “valore soglia” potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.
- I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il “valore-soglia”, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.
- I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i due “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

Il valore soglia per la fascia demografica a cui appartiene il Comune di Montemurlo è il 27%; il comune si colloca, in base ai calcoli effettuati sui rendiconti 2021-2023 (ultimo rendiconto approvato), al di sotto di tale fascia e quindi può incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 introdotta dall’art. 5 del Decreto pari al 27%. La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Il rapporto tra spesa di personale così come descritta sopra 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 dà un risultato pari a 20,96%

A seguito di queste novità legislative, il prospetto all. “C” illustra l’attuale situazione della capacità assunzionale del Comune di Montemurlo.

Via Montalese, 472 – 59013 MONTEMURLO (PO)

Tel. 0574 5581 – Fax 0574 682363

[protocollo@comune.montemurlo.po.it](mailto:protocollo@comune.montemurlo.po.it)

[comune.montemurlo@postacert.toscana.it](mailto:comune.montemurlo@postacert.toscana.it)

C.F. 00584640486 – P.I. 00238960975

**DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI MONTEMURLO AL 31/12/2024 e  
Fabbisogno di Personale 2025-2027 (All. B)**

Num.	Cat.giur./cat. ec.	Profilo	NOTE
1		Segretario generale	Vacante
1	Dirigente (art. 110 co. 1)	Dirigente	
1	Comandate P.M (art. 110 co. 1)	Specialista in attività di vigilanza – P.O	
<b>Area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni</b>			
1	Ex D3/D6	Specialista contabile – P.O.	
1	Ex D1/D6	Specialista in attività tecniche – P.O.	
1	Ex D1/D6	Specialista amministrativo – P.O.	
1	Ex D1/D6	Specialista in attività di vigilanza	
1	Ex D1/D6	Specialista in attività tecniche	
1	Ex D1/D5	Specialista in attività di vigilanza	
1	Ex D1/D5	Specialista in attività tecniche -P.O.	
1	Ex D1/D5	Specialista in attività culturali -P.O.	
1	Ex D1/D5	Specialista amministrativo - P.O.	
1	Ex D1/D5	Specialista informatico	
1	Ex D1/D4	Specialista informatico	
1	Ex D1/D3	Assistente sociale	Distaccato
1	Ex D1/D3	Specialista in attività tecniche -P.O.	
2	Ex D1/D2	Specialista in attività tecniche P.O.	
2	Ex D1/D2	Specialista in attività tecniche	
1	Ex D1/D2	Specialista amministrativo – P.O.	
3	Ex D1/D1	Specialista in attività tecniche	Di cui 1 vacanti
9	Ex D1/D1	Specialista amministrativo	
2	Ex D1/D1	Assistente sociale	Distaccati
2	Ex D	Specialista in attività di vigilanza	n. 2 vacanti
<b>Area degli Istruttori</b>			
3	Ex C/C5	Esperto in attività tecniche	
3	Ex C/C5	Esperto amministrativo	
3	Ex C/C5	Agente di PM	
1	Ex C/C4	Agente di PM	
2	Ex C/C4	Esperto amministrativo	
4	Ex C/C3	Esperto amministrativo	
2	Ex C/C3	Esperto in attività tecniche	
3	Ex C/C2	Esperto in attività tecniche	
4	Ex C/C2	Esperto amministrativo	
16	Ex C/C1	Esperto amministrativo	Di cui 1 comandato, 2 vacanti (1CFL da trasformare)
12	Ex C/C1	Agente di PM	Di cui 1 vacante
5	Ex C1	Esperto tecnico	
<b>Area degli operatori esperti</b>			
1	Ex B1/B7	Centralinista	
2	Ex B1	Assistente amministrativo	Di cui 1 vacante
90			Totale dip. di ruolo in servizio (compresi art.110 ed escluso segretario), posti vacanti 7
<b>Aspettative</b>			
1	Ex D1/D3	Specialista in attività tecniche	Congelato per Aspettativa
<b>CFL Contratti formazione e lavoro</b>			
4	Ex C/ CFL	Esperto amministrativo	Di cui 3 vacanti - All.E
<b>Incarichi</b>			
1	Ex D1	Addetto stampa art. 90	All. E
1	Ex C1	Addetto Organi Istituzionali art. 90	All. E
1	Ex C1	Addetto Segreteria particolare Sindaco art. 90	All. E - vacante

spesa del personale lorda senza IRAP anno 2023 (A)	3.631.379,52 €
--	----------------

spesa assunzioni flessibili anno 2009	218.537,00 €
spesa assunzioni flessibili soggetta a limite prevista anno corrente	217.683,79 €
spazi assunzionali flessibili disponibili	853,21 €

comuni per fasce demografiche	valore soglia	percentuali massime incremento	valori soglia di rientro per la maggiore spesa	
meno di 1.000 abitanti	29,50%	meno di 1.000 abitanti	meno di 1.000 abitanti	33,50%
da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	da 1.000 a 1.999 abitanti	da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	da 2.000 a 2.999 abitanti	da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	da 3.000 a 4.999 abitanti	da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	da 5.000 a 9.999 abitanti	da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	da 10.000 a 59.999 abitanti	da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	da 60.000 a 249.999 abitanti	da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
con e oltre 1.500.000 abitanti	25,30%	con e oltre 1.500.000 abitanti	con e oltre 1.500.000 abitanti	29,30%

Spesa del personale lorda senza IRAP anno 2023	3.631.379,52 €
Limite massimo spesa di personale anno corrente lorda senza IRAP – 27%	4.678.829,10 €
Proiezione spesa anno 2025	4.056.253,44 €
Incremento massimo	1.047.449,58
<b>DIFFERENZA FRA PREVISIONE E SPESA MASSIMA -</b>	<b>622.575,66</b>

accertamenti entrate correnti anni 2021-2022-2023			media
18.981.060,19 €	19.170.090,41 €	19.259.903,41 €	19.137.018,00 €
fondo crediti dubbia esigibilità 2023			1.808.021,35 €
valore entrate correnti da riportare			17.328.996,65 €
<b>rapporto spesa personale su entrate correnti</b>			<b>20,96%</b>

<b>limite massimo spesa di personale anno corrente lorda senza IRAP – 27%</b>	<b>4.678.829,10 €</b>
---	-----------------------

nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo esclusa IRAP							
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	<b>assunzioni programmate</b>	costo assunzioni

B1	19.034,51	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	<b>1,00</b>	26.122,33 €
B3	20.072,88	21.745,62 €	26,68%	5.801,73 €	27.547,35 €		- €
C1	21.392,87	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	<b>3,00</b>	88.076,59 €
D1	23.212,35	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	<b>3,00</b>	95.567,57 €
D3	26.553,75	28.766,56 €	26,68%	7.674,92 €	36.441,48 €	-	- €
<b>Totali (E)</b>						<b>7,00</b>	<b>209.766,48 €</b>

Comune di Montemurlo FABBISOGNO 2025/2027- PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO All. D (comprese assunzioni 2022-2023 da concludere)

Area di inquadramento	Unità	%	Profilo professionale	Area o Settore	Anno previsto	Mobilità/ interscambio/altro	Concorso/ scorrimento o graduatoria/chiamata pubblica	Assunz. Obbl. L. 68/99	note
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	100%	Specialista di Vigilanza	Polizia Municipale	2023		x		
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	100%	Specialista di Vigilanza	Polizia Municipale	2025	x	x		
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	100%	Specialista in attività tecniche e progettuali	Area B	2025	x	x		
ISTRUTTORI	1	100%	Esperto Amm.Vo	Area A	2025	x	x		
ISTRUTTORI	1	100%	Esperto Amm.Vo	Area A	2025	x	x		trasformazione Cfl
ISTRUTTORI	1	100%	Agente Pm	Polizia Municipale	2025	x	x		
OPERATORI ESPERTI	1	100%	Assistente Amm.vo	Area A	2022	x	x		

<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2025</b>						
limite assunzionale € 218.537,00						
<b>area di inquadramento</b>	<b>Numero posti</b>	<b>Profilo</b>	<b>Copertura</b>	<b>AREA</b>		<b>NOTE</b>
ISTRUTTORI	1	Esperto Amministrativo	Collaboratore del Sindaco Art.90 D.Lgs 267/2000	Staff del Sindaco	€ 36.215,49	Fino alla conclusione del mandato del Sindaco
ISTRUTTORI	1	Esperto Amministrativo	CFL	AREA A - Settore Promozione della Persona	€ 34.029,46	fino al 29/12/2025
ISTRUTTORI	1	Esperto Amministrativo	CFL	AREA B- Settore Risorse	€ 28.175,25	Dal 01/03/2025
ISTRUTTORI	1	Esperto Amministrativo	CFL	AREA A - Settore Promozione della Persona	€ 28.175,25	Dal 01/03/2025
ISTRUTTORI	1	Esperto Amministrativo	CFL	AREA B- Settore Uso del Territorio	€ 16.907,94	Dal 01/07/2025
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Addetto Stampa	Collaboratore del Sindaco Art.90 D.Lgs 267/2000	Staff del Sindaco (assegnata per dodici ore settimanali alla Provincia di Prato)	€ 48.862,20	Fino alla conclusione del mandato del Sindaco
ISTRUTTORI	1	Esperto Amministrativo	Collaboratore del Sindaco Art.90 D.Lgs 267/2000	Staff del Sindaco	€ 18.118,20	Fino alla conclusione del mandato del Sindaco
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	spesa non soggetta a limite	Comandante PM	Art. 110, co.1	PM	€ 0,00	Fino alla conclusione del mandato del Sindaco -
DIRIGENTE	spesa non soggetta a limite	Dirigente	Art. 110, co.1		€ 0,00	Fino alla conclusione del mandato del Sindaco -
Tirocini / Lavoro occasionale	2		Convenzione Regione Toscana	Tutte le aree	€ 7.200,00	
<b>TOTALE</b>					<b>€ 217.683,79</b>	

# COMUNE DI MONTEMURLO

## PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 CON ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

### Verbale n.2 del 4/02/2025

Il Collegio dei Revisori del Comune di Montemurlo, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 88, del 27/12/2024, per il triennio 2024/2027,

#### Visti

- la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 04/02/2025 pervenuta in data 3/02/2025, avente ad oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027,
- il paragrafo 8.2 "Sezione operativa", Parte 2, del principio contabile applicato di cui all'allegato 4.1) al D.Lgs.n.118/2011, come aggiornato e modificato dal DM 25/07/2023,
- l'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. n.80/2021, convertito con modificazione nella legge 113/2021;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/06/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022, relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- l'art. 7 del Decreto n. 132/2022 che prevede al comma 1 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna Amministrazione;
- l'art. 8, comma 2 del Decreto n. 132/2022 che prevede "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

#### Richiamati:

- l'art. 39 della legge 449/1997 che dispone al comma 1 "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli Organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ...";
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che prevede "... gli Organi di revisione contabile degli Enti locali ... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27

dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 che prevede “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”;

- l'art. 6 del D.Lgs.n.165/2001 che prevede al comma 2 “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le Amministrazioni Pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”;

- l'art. 1, comma 102 della Legge 311/2004 che prevede “Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che prevede “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:

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 organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, l'applicazione del divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli Enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento è al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente<sup>1</sup>;

#### **Visti:**

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli Enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non

superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 che prevede in particolare all’art. 4, comma 2 “A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**Rilevato** che la Dirigente Sara Tintori ha attestato, come da attestazione acquisita in copia agli atti del Collegio, che non sussistono nei vari settori situazioni di eccedenze o personale in esubero;

**Preso atto che l’Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, per il triennio 2025-2027, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella Relazione accompagnatoria al Piano che individua in euro 3.348.249,14 il valore di spesa medio del triennio 2011/2013, quale limite di riferimento da non superare ed in euro 1.768.721,59 per il 2025, euro 1.882.765,14 per il 2026 ed euro 1.782.543,32 per il 2027, la spesa programmata al netto delle componenti escluse;
- rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, per il triennio 2025-2027, prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari ad euro 217.683,79, rispetto al limite di legge pari ad euro 218.537,00;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**Considerato**

- che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;
- il Comune di Montemurlo si colloca nella fascia demografica con popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti;

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) pari ad euro 3.631.379,52 e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021-2022-2023) pari ad euro 19.137.018,00 al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato pari ad euro 1.808.021,35 (euro 2023) si attesta al 20,96%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, qualificando così il Comune di Montemurlo come Ente virtuoso;

- che secondo le disposizioni di cui all'art. 7 del più volte citato DM 17/03/2020 per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

- che con la proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 (All."A") sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato per un ammontare complessivo di n. 7 unità di cui:

- n. 3 unità area funzionari ed elevata qualificazione
- n. 3 unità area degli istruttori
- n. 1 unità area degli operatori esperti

per una spesa complessiva di stimata in euro 1.768.721,59, nel limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020;

**Tenuto conto** dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi, ai sensi degli artt. 49, co. 1 e 147 bis, D.lgs. n. 267/2000;

**Richiamato** quanto appreso considerato riguardo l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L.n. 34/2019, a seguito dell'istruttoria svolta;

#### **rammentando**

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 del medesimo decreto le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

Tutto quanto sopra visto, considerato, richiamato e rammentato il Collegio dei Revisori dei conti

#### **esprime**

#### **PARERE FAVOREVOLE**

alla proposta del Piano dei Fabbisogni di Personale 2025-2027.

Il Collegio dei Revisori inoltre,

#### **considerato**

- che non è stato ancora predisposto dal Comune il Bilancio di Previsione 2025-2027 anche in relazione al fatto che il termine ultimo previsto per la sua approvazione è stato prorogato per legge al 28 febbraio 2025;

- che l'art. 33, co. 1 bis, D.L. n. 34/2019 prevede che l'Organo di Revisione dei conti attesti il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio affinché i Comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;

- che per asseverazione non si può intendere un mero parere: dovendosi invece ricollegare tale espressione ai principi di attendibilità, veridicità e prudenza, cui l'Organo di revisione deve far riferimento avendo esaminato fruttuosamente tutti i fattori finanziari, economici e patrimoniali degli esercizi di previsione al fine di ritenerli idonei a sostenere gli incrementi di spesa conseguenti alle assunzioni di personale di cui al citato art. 33 del DL n. 34/2019.

- che in mancanza degli altri atti di programmazione e del bilancio di previsione per gli anni 2025/2027 risulta pertanto impossibile effettuare un esame come quello sopra indicato e pertanto rilasciare l'attestazione prevista dalla norma,

limita

il proprio intervento all'espressione del parere sopra indicato,

rinviano

il rilascio dell'attestazione richiesta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 al momento in cui sarà prodotta tutta la documentazione ufficiale relativa alla programmazione annuale e pluriennale unitamente al bilancio di previsione 2025/2027.

Montemurlo, 5/02/2025

Il Collegio dei Revisori

Guido Mazzoni – Presidente

Anna Molinaro – Componente

Paolo Formichi - Componente



# Comune di Montemurlo

*Provincia di Prato*

PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO

## PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. **35/2025**

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2025-2027.

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

Li, 05.02.2025

IL DIRIGENTE DELL'AREA

Sara TINTORI



# Comune di Montemurlo

*Provincia di Prato*

PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO

## PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. **35/2025**

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2025-2027.



**COMUNE DI MONTEMURLO**  
**PROVINCIA DI PRATO**

**DELIBERA GIUNTA COMUNALE**  
**N. 33 del 05/02/2025**

**OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2025-2027.**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**FIRMATO**  
**Il Sindaco**  
**Simone Calamai**

**FIRMATO**  
**Il Segretario Generale**  
**Marco Fattorini**

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii).*