

# **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026 SECONDO AGGIORNAMENTO**

## **PREMESSA**

Ai sensi il DPR n. 81/2022, la Programmazione triennale del fabbisogno di personale viene assorbita nell'apposita sottosezione n. 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) di cui all'art. 6 del DL 80/2021.

Essa deve quindi essere definita in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Tale adempimento viene disciplinato da varie norme:

- la L. n. 449/1997, in particolare l'art. 39, commi 1 e 19, stabilisce 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. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.L.vo 267/2000 conferma tali contenuti;
- 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. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 dispone che 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;
- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce che, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, 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 e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. 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;

Inoltre il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle PP.AA., con Decreto dell'8/5/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, che, in particolare, nell'approfondire il concetto di "superamento della dotazione organica" secondo l'impostazione stabilita dal Decreto Legislativo n°75/2017, chiariscono che:

- la dotazione organica, che nella disciplina precedente rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze, quale il PTFP;
- la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento;
- l’eventuale modifica in corso d’anno del PTFP è inoltre consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici e prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell’ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

La Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026 è già stata preliminarmente approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 18/1/2024 al fine di poter espletare le assunzioni necessarie a garantire la continuità dei servizi e in seguito aggiornata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 17/4/2024, ma le scelte organizzative della nuova Amministrazione appena insediatasi ed alcune impreviste cessazioni di personale rendono necessario un secondo aggiornamento del piano delle assunzioni per il triennio 2024-2026, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell’ente, che si dettagliano nei paragrafi seguenti.

Come stabilito dall’art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001, l’aggiornamento alla programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 sarà inoltrato entro trenta giorni dall’approvazione del Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica.

## **RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDEZZA DI PERSONALE**

L’art. 33 del D. Lgs 165/2001 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale, da valutarsi in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, pena il divieto di effettuare assunzioni a qualunque titolo.

E’ possibile rilevare la condizione di soprannumero in caso di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica.

Posto che, come sopra specificato, la dotazione organica si risolve nel tetto di 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., che risulta pari a € 1.963.312,81, questo Ente procede annualmente in sede di Piano alla ricognizione della dotazione organica quale consistenza del personale previsto per la struttura, ai fini della dimostrazione del rispetto dell’art. 91 comma 4 del Tuel, recependo le modifiche

effettuate mediante programmazione del fabbisogno di personale. Come si può quindi evincere dalla delibera di Giunta Comunale n. 72/2023, poi modificata con delibera n. 106/2023, la consistenza del personale e la dotazione organica alla data 31/12/2023 rispettano i vincoli alla spesa di personale e non è presente personale soprannumerario.

Mancando specifiche indicazioni normative, si ritiene di poter rilevare la condizione di eccedenza di personale, oltre che da esigenze funzionali da rinvenire a titolo esemplificativo nel numero e nella complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli settori, anche dalla situazione finanziaria ed in particolare dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale (art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006).

Come sopra esplicitato, l'Ente nell'anno 2023 ha rispettato il vincolo alla spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti della L. 296/2006, mentre riguardo alle esigenze funzionali, ponendo l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 in capo al dirigente responsabile l'onere della rilevazione, è stato richiesto ai Responsabili di Settore di effettuare l'accertamento delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

Dalle dichiarazioni rese dai Responsabili di Settore sulla base delle funzioni assegnate ai relativi settori e delle unità di personale attualmente in servizio a tempo indeterminato presso gli stessi, conservate agli atti del Settore Programmazione e Risorse, non risultano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale per l'anno 2024.

## **FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

L'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, prevede il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, 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.

Il DM 17 marzo 2020 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" dà attuazione all'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 e in particolare:

- agli artt. 2 e 3 definisce gli aggregati "Spesa del personale" e "Entrate correnti" e suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all'art. 4 comma 1 stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e al comma 2 recita "*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.*"
- all'art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce inoltre che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4,

comma 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.

- all'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- all'art. 7 comma 1 dispone: *“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.](#)”.*

La circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020 e in particolare stabilisce che gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 mentre che per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Evidenzia inoltre che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Secondo l'art. 2 del DM 17 marzo 2020, sono comprese nelle “spese di personale” anche quelle 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” e pertanto si ritiene di includere nel conteggio anche la quote di spesa di personale per gli uffici associati.

Il Comune di Barberino di Mugello si colloca nella fascia f) – comuni da 10.000 a 59.999 abitanti; il valore soglia secondo la Tabella 1 dell'art. 4 comma 1 del suddetto DM per questo Ente è quindi pari al 27%.

Il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 15/04/2024, e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2023 è pari al 22,37%, come di seguito esplicitato:

<b>(A) SPESE DI PERSONALE 2023 (impegni rendiconto)</b>	
CODICE BDAP	DENOMINAZIONE
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente € 2.383.114,50
U1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale € 0,00
U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente € 0,00
U1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto € 0,00
U1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. € 0,00
U1.09.01.01.001	Rimborsi per spese di personale (comandi) € 0,00
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	Spese personale rimborsate a SDS € 4.571,49
	quota spesa ufficio ambiente intercomunale € 8.493,40
<b>TOTALE SPESE PERSONALE</b>	<b>€ 2.396.179,39</b>

<b>(B) MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2021-2023 (accertamenti da rendiconto)</b>			
	2021	2022	2023
TITOLO I	€ 8.200.585,97	€ 8.377.388,65	€ 8.499.198,93
TITOLO II	€ 1.624.805,67	€ 1.336.928,75	€ 1.216.158,42
TITOLO III	€ 1.908.347,64	€ 2.118.828,53	€ 1.487.066,64
TOTALE ENTRATE	€ 11.733.739,28	€ 11.833.145,93	€ 11.202.423,99
FCDE 2023 (da bilancio previsione assestato cap. 5920/20)	€ 877.466,88	€ 877.466,88	€ 877.466,88
ENTRATE AL NETTO FCDE	€ 10.856.272,40	€ 10.955.679,05	€ 10.324.957,11
<b>MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2021-2023</b>		<b>€ 10.712.302,85</b>	
<b>RAPPORTO SPESE PERSONALE (A)/ENTRATE (B)</b>		<b>22,37%</b>	

Sebbene sia attesa per il triennio 2024-2026 una contrazione delle entrate e un aumento della spesa di personale, si può ragionevolmente prevedere che l'ente rimarrà sotto il valore soglia anche per gli anni a venire.

L'Ente si trova al di sotto del valore soglia di riferimento, quindi trattasi di "ente virtuoso" che può procedere all'incremento della spesa per personale a tempo indeterminato nel limite del valore soglia; l'incremento massimo di spesa è il seguente:

SPESA DI PERSONALE		
VALORE SOGLIA COMUNI TRA 10000 E 59999 AB.	27,00%	€ 2.892.321,77 MASSIMA
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	22,37%	€ 2.396.179,39 EFFETTIVA
<b>INCREMENTO MASSIMO</b>	<b>4,63%</b>	<b>€ 496.142,38</b>

L'incremento massimo annuale della spesa di personale nel periodo 2020-2024, calcolato ai sensi dell'art. 5 DM 17/3/2020 e secondo il parere della Rgs prot. 12454/2021, è il seguente:

<b>SPESE DI PERSONALE 2018 (impegni rendiconto)</b>		
CODICE SIOPE	DENOMINAZIONE	
U1.01.00.000	Redditi da lavoro dipendente	€2.284.003,88
U1.03.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	€ 0,00
U1.03.12.002	Quota LSU in carico all'ente	€ 0,00
U1.03.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	€ 0,00
U1.03.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	€ 0,00
Soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di	Spese personale rimborsate a SDS	€ 47.362,00

pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	quota spesa ufficio ambiente intercomunale	€ 11.711,09			
<b>TOTALE SPESE PERSONALE</b>		<b>€2.343.076,97</b>			
% incremento art. 5 DM 17/3/2020	2020	2021	2022	2023	2024
9,00%	<b>€210.876,93</b>				
16,00%		<b>€374.892,32</b>			
19,00%			<b>€445.184,62</b>		
21,00%				<b>€492.046,16</b>	
22,00%					<b>€515.476,93</b>

Nell'anno 2023 il Comune di Barberino di Mugello ha ceduto spazi assunzionali all'Unione montana dei comuni del Mugello per la somma di € 22.109,86, ai sensi dell'art. 32 comma 5 del Tuel, secondo il quale “[...] I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte”.

La cessione di spazi assunzionali comporta una corrispondente contrazione degli spazi assunzionali dell'Ente, che dovrà continuare nel tempo a considerare gli spazi ceduti quali spesa di personale ai fini del calcolo della sostenibilità finanziaria; pertanto nell'anno 2024 l'Ente potrà incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato per € 493.367,07.

## **PIANO DELLE ASSUNZIONI 2024/2026**

La programmazione triennale dei fabbisogni del personale è realizzata al fine di favorire la perseguibilità degli obiettivi da raggiungere e la disponibilità delle professionalità necessarie all'espletamento di funzioni e servizi.

Con delibera GC 46/2024 era stata prevista l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure per l'anno 2024:

- n. 2 Funzionari amministrativi – ASSUNZIONE EFFETTUATA
- n. 3 Funzionari tecnici – ASSUNZIONE EFFETTUATA
- n. 2 Funzionari tecnici per sostituzione di personale dimissionario con conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 cc. 10 e 11 del CCNL 16/11/2022 qualora non vi sia il rientro in servizio del personale cessato
- n. 1 Operatore amministrativo esperto appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della L.68/99
- n. 1 Operatore tecnico esperto – ASSUNZIONE EFFETTUATA
- n. 6 Istruttori amministrativi, di cui 3 per sostituzione di personale dimissionario con conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 cc. 10 e 11 del CCNL 16/11/2022 qualora non vi sia il rientro in servizio del personale cessato
- n. 1 Funzionario socio-assistenziale – ASSUNZIONE EFFETTUATA

Nel frattempo sono intervenute le seguenti variazioni e nuove indicazioni da parte dell'Amministrazione appena insediatisi:

- non sono rientrati in servizio n. 1 Istruttore amministrativo e n. 1 Funzionario tecnico con diritto alla conservazione del posto, pertanto è possibile procedere all'avvio delle procedure per la relativa sostituzione;
- il Responsabile del Settore Tecnico ha chiesto di sostituire l'assunzione del suddetto Funzionario tecnico con l'assunzione di n. 1 Funzionario amministrativo;

- il Responsabile del Settore Servizi al Cittadino ha chiesto di sostituire l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo con l'assunzione di n. 1 Istruttore culturale; tale assunzione insiste su un posto riservato a personale cessato con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 cc. 10 e 11 del CCNL 16/11/2022, pertanto avrà luogo solo nel caso in cui non vi sia il corrispondente rientro in servizio;
- è previsto per il 1° settembre il trasferimento per mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del DLgs 165/2001 di n. 1 Istruttore tecnico, per il quale occorre procedere alla sostituzione;
- è volontà della nuova Amministrazione procedere all'assunzione con contratto a tempo determinato e parziale al 50% di un Istruttore in relazioni esterne e comunicazione ai sensi dell'art. 90 della L. 267/2000 da inserire nell'Ufficio di Staff del Sindaco istituito con Delibera di GC n. 24/2021 fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco.

Alla luce delle suddette novità, si redige di seguito uno schema di sintesi delle assunzioni previste nel triennio 2024-2026 e non ancora effettuate:

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO	MODALITA' DI COPERTURA	DI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
1 Funzionario amministrativo	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) o, in subordine, mediante procedura di mobilità volontaria.		1		
1 Funzionario tecnico, nel caso in cui, decorso il periodo di prova presso altro ente, il dipendente dimissionario non richieda il rientro in servizio.	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) o, in subordine, mediante procedura di mobilità volontaria.		1		
1 Operatore amministrativo esperto	Mediante procedura di selezione pubblica (avviamento numerico) riservata alle categorie protette di cui all'art. 1 della L.68/99.		1		
4 Istruttori amministrativi	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) o, in subordine, mediante procedura di mobilità volontaria.		4		

1 Istruttore amministrativo, nel caso in cui, decorso il periodo di prova presso altro ente, il dipendente dimissionario non richieda il rientro in servizio.	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) o, in subordine, mediante procedura di mobilità volontaria.	1		
1 Istruttore culturale, nel caso in cui, decorso il periodo di prova presso altro ente, il dipendente dimissionario non richieda il rientro in servizio.	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) o, in subordine, mediante procedura di mobilità volontaria.	1		
1 Istruttore tecnico	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) o, in subordine, mediante procedura di mobilità volontaria.	1		
1 Istruttore in relazioni esterne e comunicazione part time al 50% a tempo determinato fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna ex art. 90 L. 267/2000	1		

Si conferma che si procederà ad attivare le relative procedure assunzionali previa verifica del rispetto del valore soglia di cui al DM 17 marzo 2020 (rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE dell'ultimo rendiconto approvato).

Si conferma inoltre di prevedere la possibilità di procedere alla sostituzione del personale cessato nel corso del periodo di prova, senza necessità di aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale.

### **LAVORO FLESSIBILE**

L'acquisizione di lavoro flessibile soggiace al limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm., secondo il quale gli enti pubblici *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* ma che tali limitazioni *“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. Resta fermo*

*che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”;*

La Corte dei conti sez. Autonomie con Deliberazione n. 2/2015 interpreta tale norma nel senso che anche gli enti in regola col rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex comma 557, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;

La spesa sostenuta dal Comune di Barberino di Mugello a titolo di lavoro flessibile nell'anno 2009 è pari ad € 85.219,86; tale valore costituisce il limite di spesa annuale sancito dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm per questo ente.

Nell'anno 2024 nell'ente sono attualmente attivi:

- un rapporto di lavoro a tempo determinato e part time al 50% di un “Istruttore in relazioni esterne e comunicazione” inquadrato nell'Area degli Istruttori, assunto ex art. 90 del Tuel fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco nell'anno 2024, ricadente nel limite sopracitato;
- un rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno di un “Funzionario tecnico” inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle EQ, assunto ex art. 110 comma 1 del Tuel fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco nell'anno 2024 con incarico di Elevata Qualificazione di Responsabile del settore tecnico, che a norma dell'art. 16 comma 1-quater del DL 113/2016 è esplicitamente escluso dall'applicazione dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010;
- n. 2 rapporti di lavoro a tempo pieno e determinato per il periodo di 6 mesi ciascuno con n. 2 Istruttori amministrativi;

Pertanto per l'anno in corso risulta ancora disponibile la somma di circa € 43.000,00 per assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile.

La principale norma di riferimento riguardo all'acquisizione di lavoro flessibile negli enti locali è l'art. 36 comma 2 del D. Lgs.165/2001, il quale stabilisce che *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli [19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. (omissis) Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'[articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350](#), ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;*

La nuova assunzione di un Istruttore in relazioni esterne e comunicazione part time al 50% ai sensi dell'art. 90 del Tuel, che in via previsionale decorrerà dal mese di settembre, avrà un costo pari ad € 5.500 ca. pertanto il limite ex art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm. risulta rispettato e residueranno € 37.500 per eventuali ulteriori assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, il cui ricorso si ritiene opportuno prevedere in questa sede, nel rispetto dei limiti al lavoro flessibile e al più generale limite alla spesa di personale ex art. 1 comma 557 L. 296/06, anche mediante utilizzo,

nel caso di indisponibilità di graduatorie valide, di lavoratori somministrati a tempo determinato, per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali

Tali eventuali ulteriori assunzioni potranno avvenire solo previa verifica delle disponibilità di Bilancio, del rispetto del limite di spesa al lavoro flessibile sancito dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm, nonché del rispetto del succitato limite ex art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/06.

### **DIMOSTRAZIONE RISPETTO MASSIMO INCREMENTO SPESE DI PERSONALE 2024**

Si dà atto che la spesa di personale a tempo indeterminato prevista per l'anno 2024 consente di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del DM 17/3/2020, come si evince dal seguente prospetto:

	<b>Max incremento di spesa anno 2024</b>	<b>€ 515.476,93</b>
	<b>Cessione spazi assunzionali Umcm</b>	<b>€ 22.109,86</b>
	<b>Max incremento di spesa reale anno 2024</b>	<b>€ 493.367,07</b>
<b>A</b>	<b>Spesa di personale anno 2018 (V. circolare n. 1374/2020 dei Ministeri per la p.a., dell'economia e delle finanze e dell'interno)</b>	<b>€ 2.343.076,97</b>
<b>B</b>	<b>Previsione spesa personale 2024 obbligatoria (presenti al 01/01/2024 compresi td meno cessazioni)</b>	<b>€ 2.069.704,78</b>
<b>C</b>	<b>Nuovi tempi determinati</b>	<b>€ 37.186,00</b>
<b>D</b>	<b>Differenza spesa 2024-2018 A-B-C</b>	<b>€ 236.186,20</b>
<b>E</b>	<b>Previsione spesa per nuovi tempi indeterminati anno 2024 (sostituzione cessazioni)</b>	<b>€ 277.556,00</b>
<b>F</b>	<b>Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2024 rispetto alla spesa di personale 2018 (E-D)</b>	<b>41.369,81 €</b>
<b>Rispetto del limite</b>		<b>SI</b>

### **CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

Il principio di riduzione della spesa di personale è sancito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che in particolare stabilisce “gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale” e “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Si dà atto che per questo ente il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 1.963.312,81.

Considerato che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 l'incremento di spesa di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex comma 557 e

seguenti, il suddetto valore può essere incrementato nell'anno 2024 per ulteriori € 493.367,07 per assunzioni a tempo indeterminato.

La previsione di incremento di spesa per personale a tempo indeterminato per l'anno 2024 è la seguente:

A	spesa obbligatoria 2024 (presenti 1° gennaio meno cessazioni + uff associati)	€ 2.007.512,38
B	spesa personale 2018	€ 2.343.076,97
C	differenza 23-18 A-B	-€ 335.564,59
D	Tempo determinati, art. 110 tuel, art. 90 Tuel nell'anno 2024	€ 99.378,40
E	incremento anni precedenti a tempo ind C-D	-€ 236.186,19
F	valore nuove assunzioni 2024	<b>€ 277.556,00</b>
G	incremento 2024 E+F	<b>41.369,81 €</b>
H	cat. Protette già scorporate	€ 39.285,63
I	incremento da scorporare G-H	<b>2.084,18 €</b>

Nel seguente prospetto viene dimostrato il rispetto del limite alla spesa di personale ex art. 1 comma 557 e seguenti, secondo le previsioni di spesa del personale sin qui esposte:

	Media 2011/2013	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	€ 2.349.306,14	€ 2.491.161,36
Spese macroaggregato 103	€ 11.803,23	€ 14.600,00
Spese macroaggregato 102 (irap)	€ 156.520,66	€ 158.650,33
Spese stage tirocini	€ 1.833,33	€ 0,00
Straord. Elettorale	€ 21.386,03	Ricompresi del macroaggr. 101
Compensi Istat	€ 11.743,33	€ 0,00
Quota parte spese personale Upa	€ 797,87	-€ 13.111,95
Quota parte spese personale Sds	€ 32.687,33	€ 0,00
Quota parte spese personale uff. ambiente associato	€ 0,00	€ 8.493,40
Totale spesa personale (A)	€ 2.586.077,92	€ 2.659.793,14
(-) Componenti escluse (B)	-€ 622.765,11	-€ 774.604,17
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 1.963.312,81	€ 1.885.188,97

### **RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA**

L'art. 91 comma 4 del Dlgs 267/2000 stabilisce che le graduatorie concorsuali restano efficaci per 3 anni e possono essere utilizzate per coprire posti vacanti in dotazione organica, fatta eccezione per quelli istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso relativo.

Sebbene l'articolo 17, comma 1-ter del DL 162/2019 abbia introdotto una deroga a tale principio ( "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"), si ritiene comunque opportuno effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'ente nel tempo:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24/2017 è stata rideterminata la dotazione organica per l'anno 2017;

- con determinazione n. 931/2020 è stata effettuata una ricognizione della dotazione organica al 31/12/2020 e si è preso atto che la medesima era quella derivante dalle modifiche effettuate con deliberazioni di Giunta comunale nn. 93/2018, 108/2018, 130/2018, 62/2019, 98/2019, 109/2019, 127/2019, 138/2019, 139/2019, 147/2019, 86/2020 e 140/2020 alla dotazione organica approvata con delibera di GC n. 24/2017; si dava inoltre atto del rispetto, nelle procedure di reclutamento effettuate, del principio di cui al comma 4 dell'art. 91 del Tuel;
- con determinazione n. 92 del 01/02/2022 è stata effettuata una ricognizione della dotazione organica al 31/12/2021 e si è preso atto che la medesima era quella derivante dalle modifiche effettuate con deliberazioni di Giunta comunale nn. 27/2021 e 95/2021 alla dotazione organica risultante dalla ricognizione effettuata con determinazione n. 931/2020; si dava inoltre atto del rispetto, nelle procedure di reclutamento effettuate, del principio di cui al comma 4 dell'art. 91 del Tuel;

Con Delibera di Giunta comunale n. 106/2023 di modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione:

- si dava atto che nell'anno 2022 la dotazione organica è rimasta invariata rispetto alla precedente ricognizione;
- si dava atto che a seguito della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 venivano attuate le seguenti modifiche alla dotazione organica di cui alla ricognizione effettuata con Determinazione n. 92 del 01/02/2022:
  - trasformazione di un posto di “Specialista in attività culturali cat. D” in un posto di “Specialista servizi economico/amministrativi cat. D” con decorrenza dal pensionamento previsto nella seconda metà del 2023;
  - trasformazione di un posto di “Specialista urbanista cat. D” in un posto di “Specialista servizi tecnici cat. D” con decorrenza dallo scadere del periodo di conservazione del posto del dipendente dimissionario;
  - trasformazione di un posto vacante di “Tecnico specializzato cat. B3” in un posto di “Collaboratore amministrativo cat. B3”.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 06.07.2023, in applicazione del nuovo ordinamento professionale stabilito dal CCNL di comparto 16/11/2022, è stato approvato il nuovo sistema dei profili professionali dell'Ente unitamente alla tabella di corrispondenza con i precedenti profili professionali.

Infine, con la presente programmazione dei fabbisogni di personale per gli anni 2024-2026 si attuano le seguenti modifiche alla dotazione organica:

- trasformazione di un posto di “Funzionario tecnico” in un posto di “Funzionario amministrativo”;
- trasformazione di un posto di “Istruttore amministrativo” in un posto di “Istruttore culturale”;

Si rappresenta di seguito la ricognizione della dotazione organica ad oggi e la previsione di copertura al 31/12/2024:

#### **AREA FUNZIONARI E EQ**

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA AD OGGI	COPERTI AL 31/12/2024	VACANTI AL 31/12/2024
Funzionario amministrativo	16	15	1
Funzionario tecnico	11	10	1
Funzionario socio-assistenziale	2	2	0
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>2</b>

**AREA ISTRUTTORI**

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA AD OGGI	COPERTI AL 31/12/2024	VACANTI AL 31/12/2024
Istruttore amministrativo	17	16	1
Istruttore in relazioni esterne e comunicazione part time 50%	1	1	0
Istruttore culturale	2	2	0
Istruttore tecnico	4	4	0
Istruttore informatico	1	1	0
<b>Totale</b>	<b>24,5</b>	<b>23,5</b>	<b>1</b>

**AREA OPERATORI ESPERTI**

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2023	COPERTI AL 31/12/2024	VACANTI AL 31/12/2024
Operatore amministrativo esperto	4	4	0
Operatore amministrativo esperto - part-time 61,11%	1	1	0
Operatore tecnico esperto	11	7	4
Operatore conducente esperto	6	3	3
<b>Totale</b>	<b>21,61</b>	<b>14,61</b>	<b>7</b>

**AREA OPERATORI**

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2023	COPERTI AL 31/12/2024	VACANTI AL 31/12/2024
Operatore amministrativo - part time 50%	2	2	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**TOTALE POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023: N. 76,11**

**TOTALE POSTI COPERTI AL 31/12/2024: N. 66,11**

Il limite massimo di spesa alla dotazione organica è rappresentato dal limite finanziario ex art. 1 comma 557, con l'aggiunta dell'incremento di spesa di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del DM 17/3/2020.

Si dà atto che:

- la dotazione organica effettiva derivante dalla presente programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2024 rispetta i limiti alla spesa di personale;
- anche la dotazione organica potenziale rispetta i limiti alla spesa di personale in quanto il costo teorico aggiuntivo dei posti vacanti al 31/12/2024 (7 operatori esperti, 1 istruttore, 2 funzionari) è pari ad € 235.951,09 e pertanto:

<b>Max incremento di spesa anno 2024</b>	<b>€ 493.367,07</b>
------------------------------------------	---------------------

Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2024 rispetto alla spesa di personale 2018	<b>€ 41.369,81</b>
Costo teorico copertura posti vacanti	€ 235.951,09
<b>Incremento totale in caso di copertura completa della dot. Organica</b>	<b>€ 277.320,90</b>
<b>Rispetto del limite</b>	<b>SI</b>

### CONSISTENZA DEL PERSONALE PREVISTA AL 31/12/2024

La consistenza del personale prevista al 31/12/2024 secondo la presente programmazione del fabbisogno di personale rispetta il limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006, con le eccezioni di cui all'art. 7 c. 1 DM 17/3/2020, come comprovato dai calcoli effettuati dall'Uff. personale ed è la seguente:

<b>UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO</b>			
<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
Istruttori	Istruttore in relazioni esterne e comunicazione	1	Part time 50%
<b>SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI</b>			
<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	4	di cui un Responsabile titolare di EQ
Istruttori	Istruttore amministrativo	7	di cui uno part time 83,33% e uno assegnato funzionalmente a sds
Istruttori	Istruttore informatico	1	
Operatori Esperti	Operatore amministrativo esperto	2	
Operatori	Operatore amministrativo	1	part time 50%
<b>SETTORE TECNICO</b>			
<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
Funzionari e EQ	Funzionario tecnico	10	
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	2	
Istruttori	Istruttore tecnico	3	
Istruttori	Istruttore amministrativo	1	
Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	7	
Operatori esperti	Operatore conducente esperto	3	
Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	2	di cui uno part time 61,11%
<b>SETTORE PROGRAMMAZIONE E RISORSE</b>			
<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	5	di cui un Responsabile titolare di EQ e una unità distaccata presso altro ente
Istruttori	Istruttore amministrativo	5	
Istruttori	Istruttore tecnico	1	
<b>SETTORE SERVIZI AL CITTADINO</b>			
<b>AREA</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	4	Di cui un Responsabile titolare di EQ
Funzionari e EQ	Funzionario socio-assistenziale	2	assegnate funzionalmente a Sds
Istruttori	Istruttore amministrativo	3	
Istruttori	Istruttore culturale	2	
Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	1	

Operatori	Operatore amministrativo	1	part time 50%
-----------	--------------------------	---	---------------

<b>TOTALE</b>	
<b>UNITA'</b>	<b>68</b>
<b>Area</b>	
<b>Funzionari</b>	
<b>e EQ</b>	<b>27</b>
<b>Area</b>	
<b>Istruttori</b>	<b>24</b>
<b>Area</b>	
<b>Operatori</b>	
<b>esperti</b>	<b>15</b>
<b>Area</b>	
<b>Operatori</b>	<b>2</b>

### **DIVIETI ASSUNZIONALI**

Si dà atto, infine, che il Comune di Barberino di Mugello non incorre, per l'anno 2024, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- a. ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2023 e in particolare ha salvaguardato gli equilibri di bilancio, come desumibile dalla Delibera di Consiglio comunale n. 26 del 31/7/2023, sulla quale l'organo di revisione contabile ha reso parere favorevole con verbale n. 7/2023;
- b. ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2023-2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2022 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- c. ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 27/10/2023 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- d. ha rispettato nell'anno 2023 l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), nonché l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile e gli artt. 4 e 5 del DM 17/3/2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato e al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018;
- e. ha approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2023 – 2025 a norma dell'art. 48 DLgs 198/2006 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72/2023 e modificato con delibera n. 106/2023; l'aggiornamento del piano azioni positive per il triennio 2024-2026 viene adottato nell'ambito del Piao 24-26;
- f. ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 – Parte finanziaria con Delibera Giunta Comunale n. 4 del 12/1/2023 e il Piano della performance nell'ambito del Piao 23-25 con deliberazione di Giunta Comunale n. 72/2023 poi modificato con delibera n. 106/2023; il piano della performance per il triennio 2024-2026 viene adottato nell'ambito del Piao 24-26;
- g. ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

E' prevedibile che anche per il triennio 2024-2026 l'Ente non incorra in alcuno dei divieti assunzionali sopra elencati.

**REVISORE UNICO  
DEL COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO  
CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE**

**RICHIAMATI:**

- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 (Finanziaria 2002) il quale dispone che a partire dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del D. Lgs. 267/2000 accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo il quale 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;

**VISTE** le leggi 296/06 (Finanziaria 2007); 244/07 (Finanziaria 2008), 203/08 (Legge Finanziaria 2009), 191/09 (Finanziaria 2010), 220/10 (Legge di Stabilità 2011), 183/11 (Legge di stabilità 2012), 228/2012 (Legge di stabilità 2013), 147/2013 (Legge di stabilità 2014), 190/2014 (Legge di stabilità 2015), L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) e L. 232/2016 (Legge di stabilità 2017), L. 205/2017 (Legge di Stabilità 2018), L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) e L. 213/2023 (Legge di Bilancio 2024);

**DATO ATTO CHE** la legge 296/06 (Finanziaria 2007) all'art. 1 comma 557 postula l'obiettivo della riduzione delle spese di personale e che il susseguente comma 557-quater, aggiunto dalla L. 114/2014, stabilisce che tale riduzione avvenga con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013;

**RICHIAMATO** l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile;

**VISTE** le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" definite con il Decreto 8/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

**RICHIAMATO** il DM 17/3/2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 DL 34/2019 che stabilisce un nuovo regime per le assunzioni a tempo indeterminato nei comuni, basato sul principio della sostenibilità finanziaria;

**PRESO ATTO** in particolare che l'art. 7 c. 1 del citato DM esclude le maggiori spese per assunzioni a tempo indeterminato derivanti dall'applicazione del medesimo DM dal rispetto del limite di cui al comma 557 e seguenti della L. 296/06;

**ESAMINATO** il secondo aggiornamento alla "Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026" presentato dal Responsabile del Settore Programmazione e Risorse, che comprende:

Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenza di personale

Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

Piano delle assunzioni 2024/2026;

Lavoro flessibile;

Dimostrazione rispetto massimo incremento spese di personale 2024;

Contenimento della spesa di personale;

Raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa;

Consistenza del personale prevista al 31/12/2024;

Divieti assunzionali;

**CONSIDERATO** che

-a fronte delle relative cessazioni, l'Amministrazione prevede per l'anno 2024 assunzioni a tempo indeterminato non ancora effettuate per n. 1 Operatore amministrativo esperto appartenente alle categorie protette di cui all'art.1 L 68/99, n. 5 Istruttori amministrativi, n. 1 Istruttore culturale, n. 1 Funzionario amministrativo, n. 1 Funzionario tecnico, n. 1

Istruttore tecnico, nonché per n. 1 Istruttore in relazioni esterne e comunicazione part time al 50% a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del Tuel;

-l' Ente intende procedere alle assunzioni di lavoro flessibile nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;

-l'Ente ha ceduto spazi assunzionali all'Unione montana dei comuni del Mugello ai sensi dell'art. 32 comma 5 del Tuel per la somma di € 22.109,86;

-l'Ente si trova al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1 del DM 17/3/2020 in quanto il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2023 e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023, al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2023, è pari al 22,37%;

**PRECISATO** che le cifre indicate nel ptfp a titolo di spese del personale inerenti il triennio 2024-2026 sono riferite al Bilancio di Previsione 2024-2026 e successive variazioni;

**RILEVATO** che dando corso alle assunzioni programmate nel piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 l'Ente:

- risulta rispettare il principio di riduzione complessiva della spesa di personale per l'anno 2024 rispetto al vincolo esterno di cui all'art 1, comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006, con le eccezioni previste dall'art. 7 c. 1 DM 17/3/2020 :

Spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 , comme 557 e seguenti della L.n. 296/2006 e s.m.i.	Euro	1.963.312,81
Spese Prevista anno 2024 al netto delle componenti da escludere	Euro	1.885.188,97

- risulta rispettare i limiti di spesa ai rapporti di lavoro flessibile:

Spesa sostenuta per contratti di lavoro flessibile anno 2009	Euro	85.219,86
Spese Prevista anno 2024	Euro	47.719,86 (oltre ulteriori eventuali assunzioni nei limiti di legge)

- risulta rispettare il massimo incremento di spesa previsto per l'anno 2024 ai sensi dell'art. 5 del DM 17/3/2020

Massimo incremento di spesa anno 2024 per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale anno 2018 (compreso cessione spazi assunzionali all'unione dei comuni)	Euro	493.367,07
Incremento di spesa per personale a tempo indeterminato anno 2024 rispetto alla spesa di personale anno 2018	Euro	41.369,81

### ESPRIME

Parere favorevole sul secondo aggiornamento alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 presentato dal Responsabile del Settore Programmazione e Risorse e raccomanda che nel corso della relativa attuazione e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Firmato digitalmente  
IL REVISORE DEI CONTI  
Dr. Matteo Menichetti

Firenze, 24/06/2024

 MATTEO  
MENICHETTI  
24.06.2024  
17:41:29  
GMT+01:00