

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027 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 2025 – 2027 è già stata preliminarmente approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 26/2/2025 al fine di poter espletare le assunzioni necessarie a garantire la continuità dei servizi, ma alcune impreviste cessazioni di personale intervenute nella prima parte dell’anno, nonché il rendiconto della gestione per l’anno 2024 recentemente approvato con delibera di Consiglio comunale n. 22/2025, rendono necessario un aggiornamento del piano delle assunzioni per il triennio 2025-2027, 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, la programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 sarà inoltrato entro trenta giorni dall’approvazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZIA 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 Piao 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 n. 88/2024 e modificato con Delibera di Giunta n. 129/2024, la consistenza del personale e la dotazione organica alla data 31/12/2024 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 2024 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 2025.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

L'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, introduce un sistema flessibile di reclutamento, 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. 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 557-4^{ter}](#) 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.

Inoltre il DL 36/2022, come modificato dalla L. 79/2022, all'art. 3 comma 4-ter stabilisce che "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai [commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#)";

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%.

Con deliberazione di CC n. 22 del 30/4/2025 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'anno 2024 ed è quindi necessario procedere alla verifica del posizionamento di questo ente rispetto a tale valore soglia.

Il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2024 e la media delle entrate correnti del triennio 2022-2024 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2024 è pari al 22,31%, come di seguito esplicito:

(A) SPESE DI PERSONALE 2024 (impegni rendiconto)		
CODICE BDAP	DENOMINAZIONE	
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	2.315.920,43
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	€ 30.431,40
	quota spesa ufficio ambiente intercomunale	€ 8.493,40

TOTALE SPESE PERSONALE		€ 2.354.845,23		
(B) MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2022-2024 (accertamenti da rendiconto)				
		2022	2023	2024
TITOLO I		€ 8.377.388,65	€ 8.499.198,93	8.835.270,69
TITOLO II		€ 1.336.928,75	€ 1.216.158,42	956.086,86
TITOLO III		€ 2.118.828,53	€ 1.487.066,64	1.443.458,13
TOTALE ENTRATE		€ 11.833.145,93	€ 11.202.423,99	€ 11.234.815,68
FCDE 2024 (da bilancio previsione assestato cap. 5920/20))		868.459,22	868.459,22	868.459,22
ENTRATE AL NETTO FCDE		€ 10.964.686,71	€ 10.333.964,77	€ 10.366.356,46
MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2022-2024		€ 10.555.002,65		
RAPPORTO SPESE PERSONALE (A)/ENTRATE (B)		22,31%		

Sebbene sia attesa per il triennio 2025-2027 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%	€ 2.849.850,71	MASSIMA
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	22,31%	€ 2.354.845,23	EFFETTIVA
INCREMENTO MASSIMO	4,69%	€ 495.005,48	

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 2025 l'Ente potrà incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato per € 472.895,62.

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025/2027

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 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, aggiornato con Delibera di Giunta comunale n. 129/2024, l'Amministrazione aveva previsto l'assunzione a tempo indeterminato delle

seguenti figure per l'anno 2024 che, per il protrarsi di alcune procedure, vengono nuovamente previste per il 2025:

La previsione di assunzione di.

Con delibera GC 18/2025 si prendeva atto e si confermavano le assunzioni previste e non effettuate nel 2024 e se ne prevedevano altre in sostituzione di personale cessato. In seguito sono pervenute da parte dei responsabili alcune richieste di modifica rispetto a procedure non ancora avviate.

Si elencano di seguito le previsioni di assunzione confermate per l'anno 2025:

- n. 1 Funzionario Tecnico con incarico a tempo determinato e pieno ex art. 110 comma 1 Tuel per tre anni prorogabile fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco – ASSUNZIONE EFFETTUATA
- n. 1 Funzionario tecnico
- n. 1 Istruttore Tecnico
- n. 1 Istruttore culturale
- n. 1 Funzionario socio-assistenziale
- n. 1 Operatore tecnico esperto appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della L. 68/99

Le seguenti figure professionali, la cui assunzione è prevista per l'anno 2025, vengono invece modificate come di seguito:

- n. 1 Funzionario amministrativo viene modificato in n. 1 Istruttore amministrativo
- n. 2 Funzionari amministrativi vengono modificati in n. 2 Funzionari amministrativi specializzati in attività giuridiche.

Nel frattempo si sono verificate le seguenti cessazioni non previste, per le quali si prevede la sostituzione:

- n. 1 Istruttore amministrativo per dimissioni in corso di periodo di prova;
- n. 1 Operatore amministrativo esperto appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della L. 68/99 per dimissioni con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 cc. 10 e 11 del CCNL 16/11/2022 fino al 30/10/2025, da sostituire, solo nel caso in cui non vi sia il rientro in servizio del personale cessato, con n. 1 Istruttore amministrativo.

Schema di sintesi assunzioni previste nel triennio 2025-2027

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
2 Funzionari amministrativi specializzati in attività giuridiche	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)	2		
2 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)	2		
1 Funzionario 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)	1		
1 Operatore tecnico esperto	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna riservata alle categorie protette di	1		

	cui all'art. 1 della L.68/99, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)			
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)	1		
1 Funzionario Tecnico con incarico a tempo determinato e pieno ex art. 110 comma 1 Tuel per tre anni prorogabile fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco EFFETTUATO	Mediante specifica procedura di selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico	1		
1 Funzionario socio-assistenziale	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)	1		
1 Istruttore culturale	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)	1		
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 riservata alle categorie protette di cui all'art. 1 della L.68/99, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	1		

Ci si riserva inoltre la possibilità di valutare l'indizione di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 DLgs 165/2001 previamente all'espletamento delle procedure di cui sopra o in caso di assunzioni previste su graduatorie in via di esaurimento.

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 prevede infine 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

Richiamato l'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”;

Vista la Deliberazione n. 2/2015 della Corte dei conti sez. Autonomie che interpreta la suddetta 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;

Si dà atto che 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'ente sono attivi:

- un rapporto di lavoro a tempo determinato e part time al 50% di un “Istruttore in relazioni esterne e comunicazione” assunto ex art. 90 del Tuel fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco, ricadente nel limite sopracitato;
- un rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno di un “Istruttore amministrativo” prorogato fino al 5/11/2025.

Il Funzionario tecnico assunto ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel con incarico di Elevata Qualificazione di Responsabile del settore tecnico, 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.

Per l'anno 2025 risulta quindi ancora disponibile la somma di circa € 40.500,00 per assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile.

Visto 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.”;*

Considerato che ad oggi non è prevedibile il ricorso ad ulteriore lavoro flessibile, non sono state stanziare in Bilancio le relative risorse.

Si ritiene comunque 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, eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato dovute al verificarsi di cessazioni anticipate e ritardate assunzioni e

per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali, anche mediante il ricorso, nel caso di indisponibilità di graduatorie valide, di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

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 2025

Si dà atto che la spesa di personale a tempo indeterminato prevista per l'anno 2025 consente di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del DM 17/3/2020, come si evince dal seguente prospetto:

	Max incremento di spesa anno 2025	€ 495.005,48
	Cessione spazi assunzionali Umcm	€ 22.109,86
	Max incremento di spesa reale anno 2025	€ 472.895,62
A	Spesa di personale rendiconto 2024	€ 2.354.845,23
B	Spesa di personale ad oggi (04/06/2025)	€ 2.426.535,43
C	Spesa tempi determinati da scomputare	€ 86.413,65
D	Previsione spesa per nuovi tempi indeterminati anno 2025	€ 109.068,27
E	Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2025 rispetto alla spesa di personale 2024 (B-C+D-A)	94.344,82 €
Rispetto del limite		SI

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 2025 per ulteriori € 472.895,62 per assunzioni a tempo indeterminato.

La previsione di incremento di spesa per personale a tempo indeterminato per l'anno 2025 è la seguente:

A	Spesa di personale ad oggi (04/06/2025)	€ 2.426.535,43
B	Spesa di personale rendiconto 2024	€ 2.354.845,23
C	differenza 25-24 A-B	€ 71.690,20
D	Spesa tempi determinati da scomputare	€ 86.413,65
E	incremento anni precedenti a tempo ind C-D	-€ 14.723,45
F	valore nuove assunzioni 2025 a tempo indeterminato	€ 109.068,27
G	incremento 2025 E+F da scorporare	€ 94.344,82
H	cat. Protette assunte da anno 2024 già scorporate	€ 18.618,56
I	incremento da scorporare G-H	€ 75.726,26

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 2025
Spese macroaggregato 101	€ 2.349.306,14	2.485.678,09
Spese macroaggregato 103	€ 11.803,23	€ 14.600,00
Spese macroaggregato 102 (irap)	€ 156.520,66	156.924,28
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	€ 50.022,44
Quota parte spese personale uff. ambiente associato	€ 0,00	€ 12.000,00
Totale spesa personale (A)	€ 2.586.077,92	€ 2.706.112,87
(-) Componenti escluse (B)	-€ 622.765,11	-€ 815.324,14
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 1.963.312,81	€ 1.890.788,73

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.

In sede di Piao 2024-2026 si sono attuate le seguenti ulteriori modifiche:

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

Con il presente aggiornamento alla programmazione dei fabbisogni di personale per gli anni 2025-2027 si trasformano:

- due posti di Funzionario amministrativo in due posti di Funzionario amministrativo specializzato in attività giuridiche
- un posto di Funzionario amministrativo in un posto di Istruttore amministrativo
- un posto di Operatore amministrativo esperto in un posto di Istruttore amministrativo

Si rappresenta quindi di seguito la ricognizione della dotazione organica in seguito alle modifiche apportate dal presente provvedimento e la previsione di copertura al 31/12/2025:

AREA FUNZIONARI E EQ

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA DOPO APPROVAZIONE PIAO 25/27	COPERTI AL 31/12/2025	VACANTI AL 31/12/2025
Funzionario amministrativo	13	12	1
Funzionario amministrativo specializzato in attività giuridiche	2	2	0
Funzionario tecnico	11	10	1

Funzionario socio-assistenziale	2	2	0
Totale	28	26	2

AREA ISTRUTTORI

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA DOPO APPROVAZIONE PIAO 25/27	COPERTI AL 31/12/2025	VACANTI AL 31/12/2025
Istruttore amministrativo	19	18	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
Totale	26,5	25,5	1

AREA OPERATORI ESPERTI

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA DOPO APPROVAZIONE PIAO 25/27	COPERTI AL 31/12/2025	VACANTI AL 31/12/2025
Operatore amministrativo esperto	3	3	0
Operatore amministrativo esperto - part-time 61,11%	1	1	0
Operatore tecnico esperto	11	7	4
Operatore conducente esperto	6	3	3
Totale	20,61	13,61	7

AREA OPERATORI

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA DOPO APPROVAZIONE PIAO 25/27	COPERTI AL 31/12/2025	VACANTI AL 31/12/2025
Operatore amministrativo - part time 50%	2	2	0
Totale	1	1	0

TOTALE POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024: N. 76,11

TOTALE POSTI COPERTI AL 31/12/2025:

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 2025 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 31/12/2025 (7 operatori esperti, 1 istruttore, 2 funzionari) è pari ad € 235.951,09 e pertanto:

Max incremento di spesa anno 2025	€ 472.895,62
Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2025 rispetto alla spesa di personale 2024	94.344,82 €
Costo teorico copertura posti vacanti	€ 235.951,09
Incremento totale in caso di copertura completa della dot. Organica	330.295,91 €
Rispetto del limite	SI

CONSISTENZA DEL PERSONALE PREVISTA AL 31/12/2025

La consistenza del personale prevista al 31/12/2025 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:

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO			
AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
Istruttori	Istruttore in relazioni esterne e comunicazione	1	Part time 50%
SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI			
AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	4	di cui un Responsabile titolare di PO
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%
SETTORE TECNICO			
AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
Funzionari e EQ	Funzionario tecnico	11	di cui un tempo determinato ex art. 110 Tuel Responsabile titolare di EQ
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	1	
Istruttori	Istruttore tecnico	3	
Istruttori	Istruttore amministrativo	2	
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%
SETTORE PROGRAMMAZIONE E RISORSE			
AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	3	di cui un Responsabile titolare di EQ
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo specializzato in attività giuridiche	2	Di cui una unità distaccata presso altro ente
Istruttori	Istruttore amministrativo	5	

Istruttori	Istruttore tecnico	1	
SETTORE SERVIZI AL CITTADINO			
AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	4	Di cui un Responsabile titolare di PO
Funzionari e EQ	Funzionario socio-assistenziale	2	assegnate funzionalmente a Sds
Istruttori	Istruttore amministrativo	4	
Istruttori	Istruttore culturale	2	
Operatori	Operatore amministrativo	1	part time 50%

TOTALE	
UNITA'	69
Area	
Funzionari e EQ	27
Area	
Istruttori	26
Area	
Operatori esperti	14
Area	
Operatori	2

DIVIETI ASSUNZIONALI

Si dà atto, infine, che il Comune di Barberino di Mugello non incorre, per l'anno 2025, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- a. ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2024 e in particolare ha salvaguardato gli equilibri di bilancio, come desumibile dalla Delibera di Consiglio comunale n. 49 del 29/7/2024, sulla quale l'organo di revisione contabile ha reso parere favorevole con verbale n. 12/2024;
- b. ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2025-2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 97 del 27/12/2024 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 rispettato nell'anno 2024 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;
- d. ha approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2024 – 2026 a norma dell'art. 48 DLgs 198/2006 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026; l'aggiornamento del piano azioni positive per il triennio 2025-2027 viene adottato nell'ambito del Piao 25-27;
- e. ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 – Parte finanziaria con Delibera Giunta Comunale n. 4 del 16/1/2025 e il Piano della performance nell'ambito del Piao 24-26; il piano della performance per il triennio 2025-2027 viene adottato nell'ambito del Piao 25-27;
- f. 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 per il triennio 2025-2027 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), L. 213/2023 (Legge di Bilancio 2024) e L. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025);

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 l'aggiornamento alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, presentata 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 2025/2027;

Lavoro flessibile;

Dimostrazione rispetto massimo incremento spese di personale 2025;

Contenimento della spesa di personale;

Raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa;

Consistenza del personale prevista al 31/12/2025;

Divieti assunzionali;

CONSIDERATO che

-a fronte delle relative cessazioni, l'Amministrazione prevede per l'anno 2025 assunzioni a tempo indeterminato per n. 1 Operatore tecnico esperto appartenente alle categorie protette di cui all'art.1 L 68/99, n. 3 Istruttori amministrativi, di cui uno appartenente alle categorie protette di cui all'art.1 L 68/99, n. 1 Istruttore culturale, n. 1 Istruttore tecnico, n. 1

Funzionario socio-assistenziale, n. 1 Funzionario tecnico e n. 2 Funzionari amministrativi specializzati in attività giuridiche;

-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 2024 e la media delle entrate correnti del triennio 2022-2024, al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2024, è pari al 22,31%;

PRECISATO che le cifre indicate nel ptfp a titolo di spese del personale inerenti il triennio 2025-2027 sono riferite al Bilancio di Previsione 2025-2027 e successive variazioni;

RILEVATO che dando corso alle assunzioni programmate nel piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 l'Ente:

- risulta rispettare il principio di riduzione complessiva della spesa di personale per l'anno 2025 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, comma 557 e seguenti della L.n. 296/2006 e s.m.i.	Euro	1.963.312,81
Spese Prevista anno 2025 al netto delle componenti da escludere	Euro	1.890.788,73

- 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 2025	Euro	44.649,24 (oltre ulteriori eventuali assunzioni nei limiti di legge)

- risulta rispettare il massimo incremento di spesa previsto per l'anno 2025 ai sensi dell'art. 5 del DM 17/3/2020

Massimo incremento di spesa anno 2025 per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale anno 2023 (compreso cessione spazi assunzionali all'unione dei comuni)	Euro	472.895,62
Incremento di spesa per personale a tempo indeterminato anno 2025 rispetto alla spesa di personale anno 2024	Euro	94.344,82

ESPRIME

Parere favorevole all'adozione dell'aggiornamento alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 presentata 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
Rag. Marco Turchi