

ALLEGATO 4

PIANO del FABBISOGNO TRIENNALE del PERSONALE 2023-2025

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 15/2023 con la quale si era modificato e integrato il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024

APPURATO la necessità di indire un concorso per Istruttore Amministrativo cat C1 nell'anno 2023 visto che l'attuale dipendente I.V. termina il proprio incarico al 31/12/2023 come da determina n 740 del 29/12/2022;

PRESO ATTO che il dipendente L.S. ha presentato le proprie dimissioni volontarie con nota protocollo n 1625 del 23/03/2023 e che lo stesso era in servizio presso l'Ufficio Tributi;

PRESO ATTO che il dipendente A.V. ha presentato le proprie dimissioni volontarie con nota protocollo n 1518 del 17/03/2023 e che lo stesso era in servizio con incarico art 110 del TUEL come responsabile di area tecnica; il Comune di Monticiano continua ad avvalersi della sua attività a seguito di convenzione stipulata con il Comune di Sinalunga con DG n 28 del 20/04/2023;

PRESO ATTO che il dipendente G.B. ha presentato le proprie dimissioni volontarie con nota protocollo n 666 del 02/02/2023 e che lo stesso era in servizio come Collaboratore tecnico manutentivo;

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 dispone 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. 33 del D.Lgs. 165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di*

ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dall'entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.*

DATO ATTO quindi che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

RILEVATO, quindi che con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- 1) contenimento della spesa di personale;
- 2) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- 3) lavoro flessibile;
- 4) procedure di stabilizzazione;
- 5) progressioni verticali;

A) Contenimento della spesa di personale. Normativa: art. 1 comma 557, 557 bis, 557 quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296: "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- 1) lettera abrogata;
 - 2) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico- amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - 3) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali
- 4) Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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.

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € **534.722,00** come da allegato prospetto riepilogativo elaborato dal servizio finanziario dell'Ente (Allegato A) e che costituisce la spesa potenziale massima in termini finanziari per la dotazione organica complessiva dell'Ente;

1) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni

di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico

dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando

applicazione alla nuova norma;

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

Visto l'art. 3, comma 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Richiamato il D.L. 80 del 09 giugno 2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

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

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020 ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019 è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- 1) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- 2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto il prospetto di calcolo di cui all'allegato A del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia

esigibilità assestato sul bilancio di previsione relativo al solo anno 2022;

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

seguinte: Spese di personale 2022 € 552.449/ Media

entrate netto FCDE € 2.671.872,33 = 20,7%

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

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- 1) comuni con meno di 1.000 abitanti
- 2) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti**
- 3) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- 4) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- 5) *comuni da 5.000 a 9.999 abitanti*
- 6) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- 7) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- 8) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- 9) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera E, avendo n. 1.500 abitanti circa;

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

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

i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024

i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%

h	250000- 1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

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

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

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

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera B e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,7%, si colloca nella prima fascia poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della Legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED

EFFETTIVO. INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

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

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) - (meno) Spese di personale 2022 = € 211.707,35
(2.671.875,33 * 28,60) - 552.449 € = **€ 211.707,35**

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo anno 2023 per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2
DM per fascia demografica ente = € 149.448,36
439.554,00x34%= **€ 149.448,36**

INCREMENTO EFFETTIVO

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

l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune non può comunque procedere ad assunzioni in misura superiore al valore dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere pertanto entro lo spazio finanziario di **€149.448,36**

Vista la necessità di incrementare il valore delle retribuzioni delle posizioni organizzative e superare il vincolo posto dall'art 23, comma 2, del dlgs 75/2017, il valore teorico degli incarichi di po-come aggiornato alla luce del nuovo CCNL- e quello reale, che può essere negativamente condizionato dal vincolo stesso, è necessario incrementare il valore della PO amministrativa per riportarla al valore teorico utilizzando lo strumento introdotto per i comuni privi di dirigenza art 11-bis comma2 del d.l. 132/2018 convertito in legge 12/2019 utilizzando lo spazio assunzionale per un valore di Euro 3.293,00 come previsto dalla Corte dei Conti sez lombardia con deliberazione 210/2019/PAR;

Dato atto quindi che rispetto alla spesa di personale

registrata nell'ultimo rendiconto approvato, pari ad € **552.449**, è possibile effettuare un incremento della stessa di € 149.448,36 per una spesa totale di € **701.897,36**.

Dato atto che l'amministrazione, sulla base delle segnalazioni fatte dai responsabili dei servizi su carenze di personale relativamente ai propri servizi, intende procedere ad effettuare le seguenti assunzioni per l'anno 2023:

N. 1 operaio manutentore - Area Operatori Esperti

N. 2 Istruttore amministrativi - Area Istruttori

Dato atto che le nuove assunzioni per l'anno 2023 sono delle sostituzioni di personale che ha presentato le proprie dimissioni come richiamato nelle premesse la spesa per il personale non subirà sostanziali variazioni

1) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

RICHIAMATO l'art. 36 comma 2 del D.Lgs 165/2001 che dispone che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

DATO ATTO che con la precedente deliberazione di G.C. n.15/2023 di approvazione del Piano del fabbisogno di personale su un limite di spesa complessiva per lavoro flessibile riferita al 2009 pari ad Euro 53,494,33, il Comune di Monticiano ha programmato una spesa complessiva fino al 31/12/2023 pari ad euro 52.800,00, con un margine di spesa di euro 694,33 circa che non ci permette di valutare nel proseguo dell'anno 2023 eventuali aggiunte sul personale a tempo determinato;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs.165/2001 il Comune di Monticiano ha già effettuato tale operazione con la precedente deliberazione G.C. n. 10 del 1.2.2022;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 21 marzo 2022 il Piano esecutivo di gestione, piano degli obiettivi, piano della performance e piano delle azioni positive 2022-2024;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con la predetta deliberazione n. 10/2022;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di

- previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella L. 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
 - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Atteso che con proprio parere che si allega (allegato D) il Revisore dei Conti dell'Ente ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

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

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Affari Generali e dal Responsabile del Servizio finanziario, in ordine rispettivamente alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

Per tutto quanto sopra premesso;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese,

DELIBERA

1. DI APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto.
2. DI APPROVARE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, prevedendo, ad integrazione di quelle previste nel precedente Piano approvato con deliberazione G.C. n. 71/2022, le seguenti **assunzioni a tempo pieno e indeterminato:**

Anno 2023:

N. 2 Istruttore nell'Area Amministrativa

N. 1 operaio manutentore nell'Area Operatori Esperti

Anno 2024:

Per l'anno 2024 non siamo in grado di prevedere né le cessazioni né le conseguenti necessità di fabbisogno di personale.

Assunzioni a tempo determinato anno 2023:

1 Istruttore part time ad 16 ore settimanali da collocare nell'Ufficio di Staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 del TUEL, da ridurre a 12 ore/sett fino al 31/12/2023,

1 Funzionario con EQ a 12h/ sett ex art 1 comma 557 L.311/2004

1 Istruttore area finanziaria a 9h/ sett ex art 1 comma 557 L.311/2004

3. di dare atto che, per ricoprire i posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti, che si rendessero vacanti successivamente all'approvazione del presente provvedimento, non è necessario effettuare la modifica del presente fabbisogno. Il Responsabile dell'Area Amministrativa è dunque autorizzato a procedere all'assunzione, ferme restando l'espletamento delle procedure vigenti per il posto da ricoprire ed il rispetto dei vincoli di spesa e ordinamentali vigenti in materia.
4. DI DARE ATTO che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con

il presente atto e di quello che cesserà, è definita come da prospetto allegato (allegato C).

5. DI APPROVARE lo schema riassuntivo Allegato A nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.
6. DI DARE ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025.
7. DI PROVVEDERE ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*.
8. di pubblicare il presente atto sul sito web dell'Ente, alla sezione “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all' art 16 del D.Lgs n 33/2013 e s.m.i.
9. DI INFORMARE dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

SOGGETTO CON IL QUALE SI INTRATTIENE O SI E' INTRATTENUTO IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEL 2023	ONERI SOSTENUTI E/O DA SOSTENERE NELL'ANNO 2023
Extra impiego area tecnica 6h settimanale 3 mesi+ giu/dic	4.600,00
Extra impiego area finanziaria 12h/sett fino al 31/12/2023	14.500,00
Extra impiego area finanziaria 9h/sett 15/05-31/12/2023	7.000,00
Staff del Sindaco art 90 fino al 30/06/2023 18h/sett	8.200,00
Staff del Sindaco art 90 fino al 31/12/2023 12h/sett	5.000,00
Randstadt Italia S.p.A. collaboratore amministrativo(25h/sett fino al 30/06/2023)	13.500,00
TOTALE COMPLESSIVO SPESE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022, QUANTIFICATO SULLA BASE DEI RAPPORTI INSTAURATI ALLA DATA ODIERNA	-52.800,00
LIMITE SPESA DI PERSONALE (DATO 2009)	53.494,33
Margine residuale per assunzioni tempo determinato alla data del 31 gennaio 2023	694,33

VERIFICA RISPETTO LIMITI ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006

dati da stanziamenti al 23/05/2022

TIPOLOGIA DI SPESE VOCI INCLUSE	Media 2011/2013
Retribuzioni Lorde salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendete	537.343,78
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e atempo determinato ed altre spese di personale	1.525,47
Spese sostenute dall'ente per il personale di altri Enti in convenzione per la quota parte di costo	22.622,41
IRAP	28.417,90
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	8.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	2.958,18
Altre spese: da specificare.....	0,00
Totale spese di personale (A)	600.867,74
(-) Componenti escluse	66.145,68
(=) TOTALE SPESE PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE	534.722,06

TIPOLOGIA DI SPESE VOCI ESCLUSE	Media 2011/2013
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni	66.145,68

MACROAGGREGATI DI SPESA	ASSESTATO 2022	STANZIAMENTO 2023	STANZIAMENTO 2024	STANZIAMENTO 2025
REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE macro 01	552.449,83	544.738,22	544.738,22	544.738,22
IRAP macro 02	47.159,18	51.159,18	51.159,18	51.159,18
SPESE PER SERVIZI FORMAZIONE	20.000,00	10.000,00	5.000,00	5.000,00
SPESE PER IL PROPRIO PERSONALE...POLIZIA MUNICIPALE	55.000,00	55.000,00	55.000,00	55.000,00
QUOTA PARTE ONERI SEGRETERIA CONVENZIONATA	17.000,00	17.000,00	17.000,00	17.000,00
TOTALE	691.609,01	677.897,40	672.897,40	672.897,40
COMPONENTI ESCLUSE	174.932,86	168.965,00	158.965,61	158.965,61
IMPORTO SPESA DI PERSONALE PER LIMITE	516.676,15	508.932,40	513.931,79	513.931,79

COMPONENTI ESCLUSE:

	anno 2022	anno 2023
rinnovi contrattuali pregressi	13.377,00	16.230,00
rinnovi contrattuali CCNL 2016/2018		10.249,98
spesa per rinnovo contrattuale considerata nelle previsioni		
spese personale categorie protette	12.937,00	13.558,00
missioni	1.000,00	
formazione		
spese personale trasferito dalla provincia		
spese personale comandato presso altra PA	20.000,00	
straordinari elettorali	3.000,00	
incentivi funzioni tecniche		
compensi avvocatura per vittoria di spese		
spesa personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020	91.098,49	98.927,63
spesa personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020	33.520,37	30.000,00
	174.932,86	168.965,61

Personale in più che ha potenziato il servizio
Milaneschi 2020
Pieri 2022
Scibona 2022

Eventualmente il nuovo C da assumere nel 2023

ALLEGATO “C”

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	N.	NOME
Amministrativa	Responsabile dell’Area (Istruttore Direttivo Amministrativo)	Funzionario	1	Pieri Ilaria
	Istruttore Amministrativo	Istruttore	1	Vito Pavia
	Istruttore Amministrativo	Istruttore	1	Da assumere
	Esecutore Amministrativo	Operatore Esperto	1 - part-time 50%	Bandinelli Maurizio
	Collaboratore Amministrativo	Operatore Esperto	1 - 20h settimanali	Somministrazione a tempo determinato per 6 mesi (decorrenza 01/01/ 2023)
Finanziaria	Responsabile dell’Area (Istruttore Direttivo EconomicoFinanziario) **	Funzionario	1-extra impiego	Vignoletti Ilaria
	Istruttore Amministrativo*	Istruttore	1 -extra impiego	
	Istruttore Amministrativo	Istruttore	1	Da assumere
Tecnica	Responsabile dell’Area (Istruttore Direttivo Tecnico)	Funzionario	1 – in convenzione	Valtriani Alessandro
	Istruttore Tecnico	Istruttore	1	Milaneschi Elena
	Istruttore Tecnico ****	Istruttore	1 - 6h settimanali	Magnani Stefania (01/02/2023-30/04/2023 e 1/06/2023-31/12/2023)
	Istruttore Amministrativo	Istruttore	1	Meini Fiorella
	Collaboratore Tecnico	Operatore Esperto	5	Bianciardi assimiliano Balucanti massimiliano da assumere Calossi Fabrizio Bandinelli Angela
			17	
TOTALE				

*9h ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004

** Attribuzione Responsabilità dal 29/12/2022 al 31/12/2023, 12h ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004

**** 6h ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004