



UNIONE DEI COMUNI MONTANI AMIATA GROSSETANA

Arcidosso - Castel del Piano - Castell'Azzara - Roccalbegna - Santa Fiora - Seggiano - Semproniano

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

DATO ATTO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTE in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) nei quali la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatici. Essa rappresenta infatti un “costo potenziale” che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario che per gli enti locali è dato dal tetto alle spese di personale previste dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006;

DATO ATTO che il 2018 è stato l'ultimo anno in cui si applicava la disciplina temporanea in materia di limiti del turn-over, introdotta, per il triennio 2016/2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e, di conseguenza, ciò comporta il superamento delle limitazioni al turn-over a decorrere dal presente anno e per tutti gli enti locali sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato l'anno precedente;

VISTE le disposizioni e i parametri in materia di spesa e vincoli per le assunzioni di personale per gli enti non sottoposti al patto di stabilità. In particolare le Unioni dei Comuni sono Enti che non sono soggetti alle regole del patto di stabilità interno per cui si può esercitare le facoltà assunzionali previste dall'art. 1, comma 562 della Legge 27/12/2006 n. 296 (100% della spesa annua dei cessati più resti derivanti dal precedente triennio art. 1 comma 229 Legge 208/2015) rispettando il tetto di spesa sostenuta per la componente spesa di personale nell'anno 2008;

VISTI gli artt. 16 della L.183/2011 e 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

VISTO il nuovo C.C.N.L. del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21.05.2018, con il quale sono stati disposti aumenti del trattamento economico fondamentale a decorrere dal 01.01.2016 e con successive decorrenze;

CONSIDERATO CHE:

- con Deliberazione di Giunta n. 66 approvata in data 05/07/2022 è stata effettuata la ricognizione per l'anno 2023 di eventuali situazioni di esubero di personale nell'Organico dell'Ente, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli Responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- il Piano Azioni Positive per il triennio 2023-2025 sarà inserito nel D.U.P. ed approvato unitamente al D.U.P. ;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- sono stati rispettati i termini di approvazione del Bilancio di Previsione con trasmissione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies del DL 113/2016;
- la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

RILEVATO CHE il costo relativo al personale per l'anno 2008 calcolato per l'Unione dei Comuni è pari a € 1.047.203,42 e che il costo totale per il personale, determinato con gli stessi criteri, previsto per l'anno 2023, complessivo e comprensivo di tutte le nuove assunzioni programmate per l'anno 2023 stesso sia a tempo indeterminato che determinato o con altre forme di lavoro flessibile o convenzionato (come risulta dalla tabella unita al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale All. "A") ammonta a complessivi € 867.608,00 di cui neutralizzati a € 0,00 per una disponibilità teorica di € 179.595,42 da ridurre di € 112.046,00 relativi al costo equivalente al personale trasferito alla Regione Toscana per la funzione Agricoltura per una disponibilità residua libera di € 67.549,42.

Quindi nella somma complessiva di € 867.608,00 sono comprese tutte le spese di “personale” derivanti dalle assunzioni programmate per il 2023 sia derivanti dalla instaurazione di rapporti a tempo indeterminato che determinato oltre ad ogni altra forma di utilizzo del personale prevista per l’anno 2023 (comandato, convenzionato, somministrato, etc.);

RILEVATO CHE il Decreto Legge n. 34/2019- art. 33 e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art. 3 del D.L. 90 del 24/06/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO CHE il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa del personale rispetto alle entrate correnti dell’Unione dei Comuni;

VISTA in un primo momento la Deliberazione della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 109/2020 che afferma che le regole assunzionali introdotte dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019 per i Comuni, si applicano anche alle Unioni dei Comuni;

CONSIDERATO che

- con la successiva deliberazione della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 4/2021/QMIG del 13/01/2021 aveva rimesso alla Sezione autonomie della stessa Corte dei Conti la questione sull’applicabilità del un metodo di calcolo delle capacità assunzionali , alle Unioni con particolare riferimento a quelle di cui fanno parte Comuni che non hanno l’obbligo della gestione associata;

- l’Anci riteneva che la estensione alle Unioni dei Comuni di tale disposizione non corrispondesse al dettato legislativo ed aveva investito della questione la Conferenza Stato città;

PRESO ATTO che con deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021 è stato stabilito che le disposizioni dettate dall’articolo 33 del DL. n. 34/2019 sulle capacità assunzionali non si applicano alle Unioni dei Comuni;

E’ stato affermato che : “ L’art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. ed il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dall’enorme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”. La deliberazione arriva a questa conclusione partendo dal richiamo ai “due limiti fondamentali” dettati in materia di gestioni associate: “il rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalle vigenti disposizioni in materia di personale (art. 1, co. 229, della legge 208/2015); l’invarianza della spesa complessivamente considerata (art. 14, comma 31-quinquies del d.l. n. 78/2010, per le unioni degli enti sotto i cinquemila abitanti; art. 32, comma 5 del TUEL, per le unioni in generale). A questi vincoli specifici si aggiunge, in termini programmatici, l’obbligo (sempre nel comma 5 da ultimo richiamato) di assicurare progressivi risparmi di spesa in materia di personale”.

CONSIDERATO inoltre che:

le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2023 ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (100% delle cessazioni), tenuto conto del comma 5-sexies all'articolo 3 del D.L. 90/2014 introdotto dalla L. 26 del 28/03/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019 (Allegato B) ammontano ad € 16.735,09 e le facoltà assunzionali per il 2023 sono così quantificate:

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2023	
Resti assunzionali per l'anno 2023 (100% cessazioni 2022)	€ 4.511,78
Totale Facoltà assunzionale per l'anno 2023	€ 4.511,78

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023	
Nessuna	
Totale necessità assunzionali	€ 4.511,78
Facoltà non utilizzate (€ 210.629,12- € 206.117,34)	€ 4.511,78

VISTO:

CHE a decorrere dall'anno 2015, il comma 31 – quinquies dell'art. 14 del D.L. 78/2010 stabilisce che nell'ambito dei processi associativi obbligatori delle funzioni fondamentali dei comuni di cui ai commi 28 e seguenti del D.L. stesso le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in materia cumulate fra gli Enti coinvolti garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e la invarianza della spesa complessivamente considerata;

CHE il personale comunale utilizzato mediante l'istituto del distacco dell'Unione rimane a carico degli organici dei Comuni medesimi ed il trattamento economico è corrisposto per intero dagli stessi compresi istituti salario accessorio;

CHE da quanto sopra, per il momento, e sino a diversa decisione degli organi competenti dell'Unione tale unità di personale dei Comuni è impiegata presso l'Unione solo dal lato funzionale, rimanendo inalterata la collocazione nelle Piante organiche dei rispettivi Comuni, nonché l'inquadramento ed il trattamento economico e conseguentemente l'Unione ed i Comuni devono approvare ognuno il proprio piano assunzioni e fabbisogno triennale personale;

CHE il presente programma del fabbisogno del personale 2023-2025 è riferito esclusivamente al personale dell'Unione derivato dalla soppressa Comunità Montana Amiata Grossetano e successive assunzioni a tempo indeterminato operate direttamente dall'Unione dei Comuni;

VISTA la precedente deliberazione di Consiglio n. 25 del 24/09/2021 avente ad oggetto: " Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il periodo 2022- 2024 e ricognizione stato attuazione dei programmi con cui tra l'altro veniva approvato il fabbisogno del personale 2022/2024 prevedendo:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2022: = di coprire i posti vacanti mediante procedura di mobilità obbligatoria, eventuale successivo utilizzo di graduatorie in corso di validità presso i Comuni dell'Unione dei Comuni e anche presso altri Enti o in mancanza di graduatorie valide, mediante concorso pubblico;

ANNO 2023:

Previsione assunzionale anno 2023= zero

ANNO 2024:

Previsione assunzionale anno 2024= zero

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per le tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato, nell'anno 2009 il limite di spesa è pari a € 98.580,75 precisando che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e tenuto conto dei resti assunzionali che sono trasportati nell'anno 2022 e che ammontano ad € 16.735,09 e che dopo aver portato a compimento il piano assunzionale 2022 ammontano ad € 18.675,73;

VISTA la precedente deliberazione di Consiglio n. 2 del 11/01/2022 avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024 e della Nota di aggiornamento al D.U.P. adottato dalla Giunta con deliberazione n. 158 del 23/12/2021" con cui tra l'altro veniva aggiornato il fabbisogno del personale 2022/2024 prevedendo:

- di ricoprire i posti vacanti mediante procedura di mobilità obbligatoria, eventuale successivo utilizzo di graduatorie in corso di validità presso i Comuni dell'Unione dei Comuni e anche presso altri Enti o in mancanza di graduatorie valide, mediante concorso pubblico;
- per l'anno 2022 risultano in essere i contratti per lavoro flessibile interinale per il Servizio Edilizia ed Urbanistica e il contratto extra-impiego ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 per il Servizio del Giudice di Pace le cui previsioni sono pari ad € 45.984,00 nel rispetto del limite di spesa.

CONSIDERATO il limite di spesa per il lavoro flessibile consentito, pari alla spesa sostenuta per le stesse tipologie nell'anno 2009 è pari a € 98.580,75 come definito con Deliberazione di Giunta n. 3 del 11/01/2019 e qui confermato;

CONSIDERATO il margine assunzionale, maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, e tenuto conto che al momento non è intenzione di questa Amministrazione utilizzare i resti assunzionali di cui sopra, si propone l'adozione di questo programma di reclutamento, come da prospetto Allegato "C" - nuova Dotazione Organica;

VALUTATO pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

CONSIDERATO che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari;

VISTO IL D.L. 24 Giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 Agosto 2014 n. 114;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 e l'art. 4 del CCNL 21/05/2018 in tema di relazioni sindacali;

DATO ATTO che le procedure di consultazione sono state svolte attraverso l'informazione preventiva alle organizzazioni sindacali;

Per quanto sopra esposto si stabilisce quanto segue :

1) di approvare il fabbisogno del personale dell'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana per il triennio 2023-2024-2025 nel seguente contingente che costituisce la dotazione organica della Unione dei Comuni per il personale dipendente direttamente della stessa dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006:

NR. POSTI A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA				2023	2024	2025
-----------	--	--	--	------	------	------

SERVIZI AMMINISTRATIVI

SERVIZIO I - SEGRETERIA GEN.LE- SUPPORTO GEST. ASS.

CAT. C1				1	1	1
CAT. C1	50%			1	1	1
CAT. B1	50%			1	1	1

SERVIZIO II - DIRITTO ALLO STUDIO E SERVIZI SCOLASTICI

CAT. C1	Part-time 50%			1	1	1
---------	---------------	--	--	---	---	---

SERVIZIO VI - SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE E SVILUPPO ECONOMICO

CAT. D1				1	1	1
CAT. D1				1	1	1

SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI

SERVIZIO III - GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PROGRAMMAZIONE RISORSE UMANE

CAT. D1				1	1	1
CAT. C1				1	1	1

CAT. C1	1	1	1
CAT. C1	1	1	1

SERVIZI TECNICI

SERVIZIO V - CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA (CUC)

CAT. D1	1	1	1
CAT. C1	1	1	1

SERVIZI AMBIENTALI E PROTEZIONE CIVILE

SERVIZIO IX - SERVIZIO AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE

CAT. D3	1	1	1
CAT. D1	1	1	1
CAT. C1	1	1	1
CAT. C1 50%	1	1	1
CAT. C1 50%	1	1	1
CAT. B1 50%	1	1	1

SERVIZIO VIII – SERVIZIO X - SERVIZIO EDILIZIA E URBANISTICA

CAT. D1	1	1	1
CAT. D1	1	1	1
CAT. C1 50%	1	1	1

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	18	18	18
----------------------------------	-----------	-----------	-----------

2) di dare atto che le misure da adottare per raggiungere l'obiettivo della riduzione della spesa per il personale sono coordinate con il processo di riorganizzazione dell'Ente che prevede il combinato riassetto del modello organizzativo vigente e lo snellimento delle procedure. Pertanto la programmazione viene parametrata alle effettive esigenze funzionali dell'Ente connessa all'andamento della domanda dei servizi proveniente dalla collettività e dagli Enti locali associati;

3) di dare atto che i costi del personale per l'anno 2023, decurtati dalle fattispecie di spesa non apprezzabili ai fini del computo, previsti nel Bilancio di Previsione risultano essere pari a € 867.608,00 entro i limiti di quelli sostenuti nel 2008 pari ad € 1.047.203,42, in conformità all'art. 1 comma 562 L. 296/2006 e dal D.L. n. 78/2010. Ciò per una disponibilità di € 179.595,42 che va ridotta di € 112.046,00 per la decurtazione del costo del personale trasferito alla R.T. per effetto della assunzione diretta da parte della R.T. della funzione "Agricoltura e P.S.R. L'ulteriore margine disponibile per spese di personale anno 2023 è di € 67.549,42 che allo stato attuale rimane inutilizzato. Il costo del personale per l'anno 2023 in sede previsionale è stato definito secondo il calcolo di cui alla tabella unita al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale "All. A" nel rispetto del principio contabile allegato 4.2 del Dlgs. n. 118/2011 e successive modif. ed integrazioni (5.2);

4) di dare atto che l'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana non si trova in situazione di ente strutturalmente deficitario come risulta da apposita tabella allegata al rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2021 ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;

5) di dare atto che nella Unione non si registrano né condizioni di sovrannumero del personale in servizio né condizioni di eccedenza del personale stesso come certificate dai responsabili dei Servizi in data 29/06/2022;

6) di approvare come il presente atto approva il PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2023/2025 come di seguito:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2023:

Previsione assunzionale anno 2023= zero

ANNO 2024:

Previsione assunzionale anno 2024= zero

ANNO 2025:

Previsione assunzionale anno 2025= zero

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per le tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato, nell'anno 2009 il limite di spesa è pari a € 98.580,75 come definito con Delibera di Giunta n. 3 del 11/01/2019 e qui confermato.

Di prevedere per l'anno 2023 contratti per lavoro flessibile interinale per il Servizio Edilizia ed Urbanistica e il contratto extra-impiego ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 per il Servizio del Giudice di Pace le cui previsioni sono pari ad € 46.700,00 nel rispetto del limite di spesa.

7) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e tenuto conto dei resti assunzionali che sono trasportati nell'anno 2023 e che ammontano ad € 4.511,78.

**UNIONE DEI COMUNI MONTANI AMIATA
GROSSETANA**

Arcidosso – Castel del Piano - Castell'Azzara – Roccalbegna - Santa Fiora - Seggiano – Semproniano



Allegato “ A”

**COSTO DEL PERSONALE
ANNO 2023
RAPPORTATO AL COSTO
OMOGENEO 2008**

SPESE PER IL PERSONALE

ENTI NON SOGGETTI AL PATTO DI STABILITA'

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanzamenti 2023 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+ 759.859,34
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	591.634,29
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	168.225,05
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)	
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)	
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+ 34.400,00

3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	36.162,00
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc + arretrati contrattuali.)	+	12.840,00
5	Irap	+	49.511,51
	FPV entrata cap	-	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			892.772,85
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro"; differenza spesa di personale "a regime" per sostituzioni in corso d'anno e per confronto dati omogenei di spesa, ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			892.772,85
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	7.500,00
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	2.000,00
11	Rimborsi per missioni	-	840,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	

15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per i dipendenti che erano stati legittimamente assunti in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 121, della Legge n. 244/2007 o ai sensi dell'art. 76, comma 2, della Legge 133/2008 (delibera Corte Conti sez. Riunite n. 48/2011)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	13.280,34
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	1.544,51
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
23	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 (delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 19/2015)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			25.164,85
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			867.608,00
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?		SI
	COSTI DEL PERSONALE ANNO 2008		1.047.203,42
	TOTALE		-179.595,42
	COSTO PERSONALE TRASFERITO ALLA R.T. EX DELEGA REG.LE		112.046,00
	MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2023		-67.549,42

Allegato B Margini assunzionali 2023

UNIONE DEI COMUNI MONTANI AMIATA GROSSETANA

Margini cessazioni 2018-2022

	CESSAZIONI	Aliquota	MARGINE	ASSUNZIONI	
2019 (Cessati 2018)	25.155,00 €	100%	25.155,00 €	92.038,96 €	2019
2020 (Cessati 2019)	56.088,00 €	100%	56.088,00 €	23.980,06 €	2020
2021 (Cessati 2020)	47.960,12 €	100%	47.960,12 €	46.019,48 €	2021
2022 (CESSATI 2021)	52.676,00 €	100%	52.676,00 €	44.078,84 €	2022
2023 (CESSATI 2022)	28.750,00 €	100%	28.750,00 €		2023
	0,00 €	100%	0,00 €		
		Tot.	210.629,12 €	206.117,34 €	
			Disponibilità	4.511,78 €	
			Riduzione per aumento P.O.	0,00 €	
			Margine residuo	4.511,78 €	

**UNIONE DEI COMUNI MONTANI
AMIATA GROSSETANA**

Arcidosso – Castel del Piano - Castell'Azzara – Roccalbegna - Santa Fiora - Seggiano – Semproniano



Allegato “C”

DOTAZIONE ORGANICA

2023-2024-2025

**DOTAZIONE ORGANICA
2023-2024-2025**

NR. POSTI A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA				2023	2024	2025
-----------	--	--	--	------	------	------

SERVIZI AMMINISTRATIVI

SERVIZIO I - SEGRETERIA GEN.LE- SUPPORTO GEST. ASS.

CAT. C1				1	1	1
CAT. C1	50%			1	1	1
CAT. B1	50%			1	1	1

SERVIZIO II - DIRITTO ALLO STUDIO E SERVIZI SCOLASTICI

CAT. C1	Part-time 50%			1	1	1
---------	---------------	--	--	---	---	---

SERVIZIO VI - SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE E SVILUPPO ECONOMICO

CAT. D1				1	1	1
CAT. D1				1	1	1

SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI

SERVIZIO III - GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA E PROGRAMMAZIONE RISORSE UMANE

CAT. D1				1	1	1
CAT. C1				1	1	1
CAT. C1				1	1	1
CAT. C1				1	1	-1

SERVIZI TECNICI

SERVIZIO V - CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA (CUC)

CAT. D1	1	1	1
CAT. C1	1	1	1

SERVIZI AMBIENTALI E PROTEZIONE CIVILE

SERVIZIO IX - SERVIZIO AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE

CAT. D3	1	1	1
CAT. D1	1	1	1
CAT. C1	1	1	1
CAT. C1 50%	1	1	1
CAT. C1 50%	1	1	1
CAT. B1 50%	1	1	1

SERVIZIO VIII – SERVIZIO X - SERVIZIO EDILIZIA E URBANISTICA

CAT. D1	1	1	1
CAT. D1	1	1	1
CAT. C1 50%	1	1	1

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	18	18	18
----------------------------------	-----------	-----------	-----------

