

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

L'assetto organizzativo del Comune di Montepulciano e la relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000. Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il Regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi. L'assetto strutturale ordinario dell'Ente, alla data di adozione del presente atto, è articolato secondo lo schema approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 208 del 19.09.2022 avente per oggetto "Uffici e servizi comunali - Aggiornamento e revisione della struttura comunale e approvazione organigramma" che qui si intende integralmente riportato e lo stesso sarà oggetto di nuovo aggiornamento e revisione in conseguenza di collocazione a riposo di titolare di E.Q.. In funzione di tale prossima revisione la predisposizione del presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale è stato predisposto tenendo presente la nuova riorganizzazione.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 110 unità di personale *di cui:* n. 105 a tempo indeterminato - n. 5 a tempo determinato - n. 105 a tempo pieno - n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 17 cat. D *così articolate:*

- n. 5 con profilo di Specialista Tecnico
- n.1 con profilo di Specialista Tecnico a T.D. per PNRR
- n. 8 con profilo di Specialista Amministrativo Contabile (di cui 1 Giornalista professionista e uno specialista Biblioteca)
- n. 1 con profilo di Specialista di Vigilanza
- n. 2 con profilo di Specialista socio-educativo

n. 39 cat. C *così articolate:*

- n. 20 con profilo di Istruttore amministrativo contabile + n.2 Istruttore Amministrativo Contabile a T.D.
- n. 7 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 10 con profilo di Istruttore di vigilanza

n. 54 cat. B *così articolate:*

- n. 37 con profilo di Collaboratore Professionale tecnico
- n. 4 con profilo di Esecutore tecnico + n.2 Esecutore tecnico a T.D.
- n. 7 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 3 con profilo di Esecutore amministrativo
- n. 1 con profilo di Esecutore polivalente

E' in fase di elaborazione la procedura di definizione della contrattazione decentrata 2023-2025.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 63/2023 e con determinazione dirigenziale n. 348/2023 è stata effettuata un'attività di revisione dei precedenti profili professionali presenti nella struttura organizzativa dell'Ente al fine di verificarne la congruità con gli obiettivi strategici definiti dall'amministrazione e dagli orientamenti normativi a livello nazionale anche in relazione alle nuove competenze richieste al personale delle Pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento agli obiettivi di attuazione del PNRR e della loro gestione a regime.

La valutazione dei profili professionali si è resa, inoltre, necessaria anche in coerenza al nuovo modello di classificazione previsto nel CCNL 2029-2021 approvato il 16 novembre 2022 e ha perseguito la finalità di fornire agli Enti uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si è posto altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (attuale Cat. A);
- Area degli Operatori esperti (attuale Cat. B e B3);
- Area degli Istruttori (attuale Cat. C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (attuale Cat. D).

La definizione dei nuovi profili professionali è strumento fondamentale per la gestione del sistema di reclutamento del personale che garantisce un'efficace attinenza delle competenze richieste al personale da inserire nella struttura dell'Ente anche in attuazione delle nuove Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche (DPCM 22 Luglio 2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/09/2022) che integrano le linee guida del 2018 e che in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 *"orientano le Pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, **competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti**".*

Alla data di approvazione del presente "Piano" risultano in servizio n. 106 unità di personale di cui: n. 101 a tempo indeterminato - n. 5 a tempo determinato.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 6 elevate qualificazioni così articolate:

n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico

n. 1 con profilo di Funzionario di Vigilanza

n. 2 con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile

n. 9 funzionari *così articolati:*

- n. 6 con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile
- n. 2 con profilo di Funzionario Tecnico
- n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico a T.D. per PNRR

n. 39 istruttori *così articolati:*

- n. 20 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
- n. 7 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 10 con profilo di Istruttore di vigilanza
- n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile a T.D.

n. 52 Operatori esperti *così articolati:*

- n. 40 con profilo di Collaboratore Professionale tecnico
- n. 10 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 2 con profilo di Collaboratore Professionale tecnico a T.D.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'approvazione del presente "Piano triennale dei fabbisogni del personale (Ptfp), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai Decreti che si sono succeduti. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale. Con DPCM 8/5/2018 sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare la P.A. nella predisposizione del Ptfp. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/19 "misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/19. Tali disposizioni normative – DM 17 marzo 2020 "misure per la definizione delle capacità

assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni” e Circolare Interministeriale 13/5/2020 - hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti. Infatti vengono ora attribuite non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (c.d. turnover) bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Il Decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale /entrate correnti rispetto ai valori soglia. Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell’Ente.

Da questo punto di vista l’approvazione del rendiconto dell’esercizio precedente – giusta delibera del Consiglio Comunale n. 26 del 27.4.2023 – marca quindi ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel ri-calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell’art. 33 comma 2 del D.L. n. 24/2019, nella versione modificata dalla Legge di bilancio 2020 – comma 853 della Legge n. 160/2019 – stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex comma 557 della Legge n. 296/2006) ma ha affidato ad un Decreto Ministeriale l’individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. Con il D.L. 34/2019 è stato quindi definito il nuovo “valore soglia” da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto del ‘Fondo Crediti dubbia esigibilità’ stanziato in bilancio di previsione.

La Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del D.M. attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24.03%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 477.369,36, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 4.336.699,42;
- NON Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore SUPERIORE alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 4.729.289,94 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 3.908.504,08 un incremento, pari al 21%, per Euro 820.785,86);
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 477.369,36, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 4.336.699,42.

Includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto

approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 3.859.330,06 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 477.369,36= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 4.336.699,42 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 4.211.548,00

Sulla base di quanto sopra esposto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 (Allegato 3), anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo), come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 3.151.213,34
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 2.892.205,10

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale risultante dalle forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 177.381,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 164.319,59

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione dei responsabili in atti, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, 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 legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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.
- il Comune di Montepulciano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si registrano le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

n. 1 Collaboratore prof.le tecnico – Operatori esperti – Area Manutenzione patrimonio e Ambiente/Servizio illuminazione pubblica (01/02/2023)

n. 2 Collaboratore amministrativo contabile – Operatori esperti – Area Economico-Finanziaria (01/03/2023) e Area Amministrativa/Servizio SPIC (12/07/2023)

n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile – Funzionari – Area Amministrativa/Servizio Comunicazione istituzionale (01/04/2023)

n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile – Elevata qualificazione – Area Amministrativa (01/09/2023)

n. 2 Specialista Socio Educativo – cat. D (profilo ad esaurimento) – Area Amministrativa/Servizio Assistenti Sociali (per assegnazione ad altro ente dal 01/01/2023)

ANNO 2024:

n.1 Collaboratore prof.le tecnico – Operatori esperti – Area Manutenzione patrimonio e Ambiente (04/06/2024)

n.1 Istruttore Amministrativo Contabile – Istruttori - Area Amministrativa/Servizio Comunicazione istituzionale (26/05/2024)

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Con le assunzioni di mantenimento dei valori pubblici si intendono le assunzioni finalizzate a coprire i posti lasciati vacanti dalle cessazioni per dimissioni, messa a riposo, ecc. Le assunzioni di sviluppo sono le assunzioni aggiuntive rispetto al numero dei dipendenti in servizio sommato alle assunzioni che si intendono fare per coprire il "turnover".

In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.2 (Performance) del Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

anno 2023

Tempo indeterminato per mantenimento dei valori pubblici:

- Nell'anno 2023 sono previste n.2 assunzioni di Collaboratore Professionale tecnico - operatore esperto - presso l'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente, appartenenti alla L.68/99, per adempiere alla normativa di riferimento e compatibilmente con le tempistiche di attuazione delle convenzioni apposite con Arti Toscana – Servizio Collocamento mirato.
- Per garantire la qualità del servizio Scuolabus presso Area Amministrativa – Servizi alla persona si prevede assunzione di n. 1 Collaboratore Professionale tecnico – operatore esperto (autista scuolabus).
- Presso l'Area Finanziaria si prevede n.1 assunzione di Istruttore Amministrativo contabile in sostituzione della cessazione per collocamento

a riposo di Collaboratore professionale amministrativo, che possa, in tal modo, svolgere mansioni relative alla istruttoria delle pratiche d'ufficio.

- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile presso area amministrativa in sostituzione della cessazione per collocamento a riposo di Collaboratore professionale amministrativo che possa, in tal modo, svolgere mansioni relative alla istruttoria delle pratiche d'ufficio;
- n. 1 Funzionario amministrativo contabile – da incaricare di E.Q. per cessazione per collocamento a riposo incaricato di Elevata Qualificazione - presso l'Area Amministrativa. Si procederà ad una revisione dell'attuale organizzazione degli uffici e dei servizi previa divisione in più aree, anche con una valorizzazione dell'attuale personale in servizio per garantire adeguati livelli di efficacia e efficienza dei servizi oggi ricompresi nell'intera area amministrativa.
- Nell'ambito della disponibilità degli spazi finanziari è già stata fatta assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo contabile – addetto stampa – presso l'Area Amministrativa a fronte di collocamento a riposo di unità di pari categoria e profilo professionale, per garantire la continuità del servizio a far data dal 1 marzo 2023.

anno 2023

Tempo indeterminato per potenziamento dei valori pubblici:

- Per garantire la qualità dei servizi dell'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente, nell'anno 2023 è prevista l'assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile.
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile presso Servizi alla Persona per potenziare risorse umane già in servizio.
- Nell'anno 2023 è prevista n.1 assunzione di Istruttore di vigilanza presso la Polizia Municipale per implementare il servizio e renderlo maggiormente rispondente agli standard previsti per il rapporto tra residenti e operatori di vigilanza.
- E' prevista, altresì, l'assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo contabile per istituzione del servizio "Contratti" presso l'area Segreteria Generale in modo da supportare tutti i servizi nell'espletamento delle procedure

necessarie per l'attività contrattuale dell'ente anche per l'imminente entrata in vigore del nuovo codice degli appalti.

Qualora si dovessero verificare, nel corso dell'anno 2023, cessazioni non prevedibili al momento della redazione del presente "Piano" per quiescenza o dimissioni o mobilità, si ritiene di disporre la loro immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, mediante attingimento di graduatoria o mobilità, interna o esterna, a supporto del servizio interessato previa ponderata valutazione del Responsabile in merito alla possibilità di non raggiungimento degli obiettivi in rapporto al personale assegnato.

Anno 2023 assunzioni a Tempo determinato

- Sono previsti 24 mesi di assunzioni a tempo determinato di Collaboratore professionale tecnico – Operatori Esperti - a supporto dell'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente.
- Sono previsti 30 mesi di assunzioni a tempo determinato di Istruttori Amministrativi contabili da destinare ai servizi amministrativi delle aree interessate da procedure di reclutamento a tempo indeterminato, di cui ai paragrafi precedenti, nonché per far fronte a esigenze temporanee che si sono creati per congedi straordinari .
- Sono previsti n. 12 mesi di tirocini extracurricolari di formazione e orientamento da attuare mediante convenzione con i soggetti promotori da destinare ai Servizi amministrativi e culturali.
- Sono previsti n. 6 mesi di tirocinio di cui alla L.68/99 destinati all'assunzione, nei servizi di cui ai precedenti paragrafi, per ottemperare alla normativa di riferimento, da attuare mediante convenzione con Arti Toscana – Servizi Collocamento mirato.
- In funzione della realizzazione dei lavori pubblici per progetti PNRR si è già proceduto a supportare l'Area Opere Pubbliche e PNRR di n. 1 Funzionario Tecnico a tempo determinato per l'anno 2023 e se ne prevede la proroga per l'anno 2024 ex art. 31-bis DL 152/21.
- Si prevede l'assunzione a tempo determinato ex art. 31-bis DL 152/21 di n. 1 Istruttore CED per garantire il funzionamento del sistema informativo-informatico complessivo con funzioni di assistenza tecnica ed operativa sulle postazioni client del Comune a supporto del RTD.

- Per garantire continuità dei servizi, si è reso necessario procedere con l'istituto del comando da altro ente pubblico per 2 mesi di Istruttore Amministrativo Contabile presso l'Area Finanziaria utilizzando le disponibilità annuali di cui al D.L. 78/00.
- Rispetto all'attuale organizzazione degli uffici e servizi viene confermato il servizio Staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 D.Lgs 267/2000 e si prevede una assunzione per 4 mesi part time di n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile con funzioni di assistenza, supporto e collaborazione a diretto contatto con il Sindaco e con gli organi di indirizzo politico, nell'attività di indirizzo e controllo sull'attuazione del programma con esclusione di funzioni direttive o dirigenziali nonché di attività di studio o di consulenza.

La spesa di personale relativa a forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

Anno 2024

Tempo indeterminato per mantenimento dei valori pubblici:

- Nell'anno 2024 è prevista l'assunzione di n. 1 Collaboratore professionale tecnico – operatori esperti - in sostituzione di personale che sarà collocato a riposo. presso l'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente per garantire la qualità dei servizi ai cittadini sul territorio comunale.
- E' prevista, l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo contabile - presso l'Area Amministrativa per sostituzione di personale che sarà collocato a riposto al fine di garantire la continuità del servizio.

Anno 2024

Tempo indeterminato per potenziamento dei valori pubblici:

- Nell'anno 2024 sono previste n. 3 assunzioni di Collaboratore professionale tecnico – operatori esperti - presso l'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente per garantire la qualità dei servizi ai cittadini sul territorio comunale.

Qualora si dovessero verificare, nel corso dell'anno 2024, cessazioni non prevedibili al momento della redazione del presente "Piano" per quiescenza o dimissioni o mobilità, si

ritiene di disporre la loro immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, mediante attingimento di graduatoria o mobilità, interna o esterna, a supporto del servizio interessato previa ponderata valutazione del Responsabile in merito alla possibilità di non raggiungimento degli obiettivi in rapporto al personale assegnato.

Anno 2024 – assunzioni Tempo determinato

- Sono previsti 12 mesi di assunzioni a tempo determinato di Collaboratore professionale tecnico – Operatori esperti - a supporto dell'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente.
- Sono previsti 24 mesi di assunzioni a tempo determinato di Istruttori Amministrativi contabili da destinare ai servizi amministrativi delle aree interessate da procedure di reclutamento a tempo indeterminato, di cui ai paragrafi precedenti, nonché per far fronte a esigenze temporanee che si verranno a creare nei vari servizi compreso i congedi straordinari per lunghi periodi.
- Sono previsti n. 6 mesi di tirocinio di cui alla L.68/99 destinati all'assunzione, nei servizi di cui ai precedenti paragrafi, per ottemperare alla normativa di riferimento, da attuare mediante convenzione con Arti Toscana – Servizi Collocamento mirato.
- Sono previsti n. 12 mesi di tirocini extracurricolari di formazione e orientamento da attuare mediante convenzione con i soggetti promotori da destinare ai Servizi amministrativi e culturali.
- In funzione della realizzazione dei lavori pubblici per progetti PNRR si prevede di supportare l'Area Opere Pubbliche e PNRR di n. 1 Funzionario Tecnico per l'intero anno 2024 ex art. 31-bis DL 152/21 e di n. 1 Istruttore Tecnico – CED per 12 a supporto del servizio ICT.
- A supporto dell'Amministrazione, viene confermato l'Ufficio Staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 D.lgs 267/2000 per 4 mesi part time di n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile con funzioni di assistenza, supporto e collaborazione a diretto contratto con il Sindaco e con gli organi di indirizzo politico, nell'attività di indirizzo e controllo sull'attuazione del programma con esclusione di funzioni direttive o dirigenziali nonché di attività di studio o di consulenza.

- Si procederà altresì a tutte le assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie per sopperire a carenze o assenze di organico che si verificheranno nel corso del triennio, nel rispetto del limite di cui all'art. 28 c. 9 dl 78/10.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 13 del 24/5/2023.

Strategia di copertura del fabbisogno

La presente pianificazione definisce le politiche di reclutamento del personale del Comune di Montepulciano per il triennio 2023/2025, nel rispetto dei principi della efficiente organizzazione degli uffici e della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione, in coerenza con le disposizioni normative vigenti in materia. L'Ente si prefigge l'obiettivo di perseguire i valori pubblici del presente Piano tenendo conto del fabbisogno di personale conseguente al processo riorganizzativo interno in atto.

Il Comune di Montepulciano, ai sensi dell'art. 17, ultimo comma, del D.L. n. 162/2019 (c.d. Milleproroghe) intende procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura di posti previsti nel suddetto Piano anche in deroga all'art. 91 comma 4 del Tuel, ossia anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso.

L'Ente si avvale della facoltà di cui all'art. 3 comma 8, della Legge n. 56/19 ai sensi del quale "Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1 comma 399, della Legge n. 145/2018, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle P.A. di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo D.Lgs. 165/01.

L'Ente, al momento dell'avvio delle procedure di assunzione per l'attuazione del piano di fabbisogno di personale definirà, nei limiti della copertura delle quote d'obbligo, quali posti saranno destinati ai soggetti di cui alle categorie ex Legge n. 68.

Per dare seguito alle scelte qualitative e quantitative del presente fabbisogno l'ente potrà fare ricorso, altresì, a:

- soluzioni interne all'Amministrazione
- mobilità interna tra aree/servizi
- meccanismi di progressione di carriera interni
- soluzioni esterne all'Amministrazione
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA. (comandi e distacchi) e convenzioni;
- stabilizzazioni
- ricorso a forme flessibili di lavoro.

a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

anno 2023

- n. 2 Collaboratore professionale tecnico – Operatori esperti, appartenenti alla L.68/99, mediante convenzioni apposite con Arti Toscana – Servizio Collocamento mirato.
- n.1 Collaboratore professionale tecnico – Operatore esperto (autista) attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.
- n.4 Istruttore Amministrativo contabile attraverso l'utilizzo, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di graduatoria concorsuale da selezione unica come da accordo sottoscritto, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.
- n.1 Istruttore di vigilanza attraverso l'utilizzo, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di graduatoria concorsuale da selezione

unica come da accordo sottoscritto, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.

- n. 1 Funzionario Amministrativo contabile - attraverso l'utilizzo, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 di graduatoria concorsuale da selezione unica come da accordo sottoscritto, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.
- n. 1 Funzionario Amministrativo contabile - attraverso l'utilizzo, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. o di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di graduatoria concorsuale da selezione unica come da accordo sottoscritto, oppure di procedura concorsuale pubblica
- n. 1 Funzionario Amministrativo contabile – addetto stampa – con procedura concorsuale pubblica già espletata.

anno 2024

- n. 4 Collaboratore professionale tecnico – Operatori esperti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e verifica del possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2 dell'art.20 D.Lgs. 75/2017 da parte di personale a tempo determinato, con scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.
- n. 1 Istruttore Amministrativo contabile attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.

b) progressioni verticali di carriera:

Il CCNL 16.11.2022, in esecuzione dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 ha previsto la possibilità di progressione tra un'area e un'altra (verticale) anche prescindendo dal titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno. Nello stesso contratto le parti hanno stabilito che una somma pari allo 0.55% del monte salari 2018 è destinata a finanziare le progressioni verticali. Tale tipologia di progressione verticale si aggiunge,

limitatamente al periodo 1 aprile 2023-31 dicembre 2025, alla procedura "ordinaria" la cui disciplina, ancorchè richiamata nel CCNL (art. 15 comma 1 del richiamato CCNL) trae origine unicamente dalla legge.

Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" il nuovo CCNL ha previsto sistemi di valorizzazione del personale in servizio sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione.

Sulla base delle richiamate discipline il Comune ha quindi la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali-transitorie di progressione verticale da effettuare ai sensi dell'art. 13 commi 6,7, e 8 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 52 comma 1-bis penultimo periodo del D.Lgs. 165/2001 nella misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 che per il Comune di Montepulciano ammonta a € 15.185,15=

Sulla base della tabella C allegata al CCNL 16/11/2022 che definisce i requisiti e con la definizione dei criteri di pesatura che sarà oggetto di apposito atto regolamentare da parte della Giunta Comunale e di confronto con le OO.SS., si prevede:

Anno 2023

n. 1 progressione da Area Istruttore ad Area di Funzionari e di Elevata Qualificazione presso il Servizio alla persona

n. 1 progressione da Area Istruttore ad Area di Funzionari e di Elevata Qualificazione presso il Servizio economico finanziario

n. 1 progressione da Area Istruttore ad Area di Funzionari e di Elevata Qualificazione presso il Servizio Entrate

n. 1 progressione da Area di Operatore Esperto ad Area di Istruttore presso il servizio attività produttive

Anno 2024

n. 1 progressione da Area Istruttore ad Area di Funzionari e di Elevata Qualificazione presso il Servizio Personale

rinviano al prossimo aggiornamento del Piano le ulteriori eventuali progressioni verticali speciali-transitorie entro il limite della misura massima ex art. 13, comma 6 del CCNL2022.

In fase di avvio delle procedure di assunzione sulla base della programmazione sopra definita e nel rispetto delle normative vigenti, si procederà, **inoltre**, a valutare la possibilità di attivazione di procedure ordinarie di progressioni di carriera garantendo che almeno il 50% dei posti disponibili vengano coperti mediante il ricorso ad assunzioni dall'esterno.

c) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Al momento della redazione del presente piano non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2 dell'art.20 D.Lgs. 75/2017. L'ente si riserva comunque la possibilità di verificare la presenza di eventuali candidati in possesso dei requisiti in occasione dell'attivazione di procedure assunzionali per le figure di cui ai precedenti paragrafi sia per l'anno 2023 che per l'anno 2024 e 2025.

Allegato 1

CALCOLO RAPPORTO SPESA PERSONALE RISPETTO ALLE ENTRATE CORRENTI DPCM 17/04/2020 E CIRCOLARE ATTUATIVA

ENTRATE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TIT. I	10.754.271,44	11.623.014,31	12.376.920,81	12.739.614,08	12.319.396,77	12.756.296,46	12.848.047,54
TIT.II	628.370,87	505.351,00	664.172,42	842.745,38	2.551.803,15	1.326.681,67	1.398.228,17
TIT.III	<u>3.240.310,92</u>	<u>3.839.458,59</u>	<u>3.608.542,22</u>	<u>3.460.857,35</u>	2.410.666,17	2.911.270,81	3.372.503,58
	14.622.953,23	15.967.823,90	16.649.635,45	17.043.216,81	17.281.866,09	16.994.248,94	17.618.779,29
			16/17/18	17/18/19	18/19/20	19/20/21	20/21/22
MEDIA TRIENNIO -			15.746.804,19	16.553.558,72	16.991.572,78	17.106.443,95	17.298.298,11
FCDE ASSESTATO			-	-	-	-	-
ENTRATE NETTO			<u>976.895,06</u>	<u>1.255.069,40</u>	1.446.953,98	1.293.925,65	1.236.448,42
FCDE (A)			14.769.909,13	15.298.489,32	15.544.618,80	15.812.518,30	16.061.849,69

SPESA DI PERSONALE

MACROAGGR. 1.01		3.908.504,08	3.784.361,07	3.781.486,23	3.784.045,67	3.859.330,06
U1.03.02.12.001		-	-	0	0	0
U1.03.02.12.002		-	-	0	0	0
U1.03.02.12.003		-	-	0	0	0
U1.03.02.12.999		<u>0,00</u>	<u>10.808,23</u>	0	0	0
SPESA PERSONALE (B)		3.908.504,08	3.795.169,30	3.781.486,23	3.784.045,67	3.859.330,06
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	B/A	26,4626%	24,8075%	24,3267%	23,9307%	24,0279%

LIMITE 27% DI A		3.987.875,47	4.130.592,12	4.197.047,08	4.269.379,94	4.336.699,42
-----------------	--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

	Anno 2020	Anno 2021 prima del rendiconto 2020	Anno 2021 dopo rendiconto 2020	Anno 2022 dopo rendiconto 2021	Anno 2023 dopo rendiconto 2022
incremento art. 5 c. 1 - tab.2 (C) = B *x%	351.765,37	625.360,65	625.360,65	742.615,78	820.785,86

limite soglia tab. 1 (D) = A - B	79.371,39	335.422,82	415.560,85	485.334,27	477.369,36
----------------------------------	-----------	------------	------------	------------	------------

N.B. Deve essere preso il minore tra C e D quindi	SPAZI PER NUOVE ASSUNZIONI	477.369,36
---	----------------------------	-------------------

Allegato 2**UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALI 2023-2025**

Utilizzo da PTFP 2023/2025	Assunzioni programmate 2023	Assunzioni programmate 2024	Assunzioni programmate 2025	Utilizzo facoltà ass.li 2023	Utilizzo facoltà ass.li 2024	Utilizzo facoltà ass.li 2025	tabellare	oneri	totale
operatori esperti	3	4		78.366,98	104.489,31	-	20.620,72	5.501,61	26.122,33
istruttori	4	1		117.435,45	29.358,86	-	23.175,61	6.183,25	29.358,86
istruttori PM	1			29.358,86	-	-	23.175,61	6.183,25	29.358,86
funzionari	3	1		95.567,56	31.855,85	-	25.146,71	6.709,14	31.855,85
funzionari PM				-	-	-	25.146,71	6.709,14	31.855,85
	11	6	0						
Totale utilizzo				320.728,85	165.704,03	-			
Disponibilità residua				156.640,50	311.665,33	477.369,36			

Allegato 3

DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE EX ART. 1 C. 557 L. 296/2006 - VERIFICA COERENZA SPESA 2023 CON MEDIA TRIENNALE 2011-2013

TIPOLOGIA DI SPESA TEORICA	2023		
COMPONENTI RILEVANTI (A)	spesa teorica programmata 2023		
Spese di personale (ex intervento 1)	4.174.445,00		
Irap su personale (ex intervento 7)	246.040,00		
Buoni mensa personale	25.000,00		
Formazione professionale	25.000,00		
Visite mediche	13.200,00		
Trasferte e missioni	0,00		
Quota spese Unione dei Comuni e partecipate	32.819,00		
	0,00		
TOTALE SPESE RILEVANTI (A)	4.516.504,00		
COMPONENTI ESCLUSE (B)			
Costo rinnovi contrattuali pregressi	439.611,57		
Costo rinnovi contrattuali ccnl 2018	152.454,43		
Costo rinnovi contrattuali ccnl 2021	102.779,54		
Rimborso spese di personale da altri enti	98.000,00		
Rimborso spese LSU	0,00		
Rimborso costo personale INAIL	0,00		
Incentivo recupero ICI	0,00		
Incentivi progettazione	35.000,00		
Diritti di rogito	17.233,00		
Formazione del personale	25.000,00		
Trasferte e missioni	0,00		
Costo Assunzioni obbligatorie quota d'obbligo	223.118,77		
Assunzioni ex DPCM 17/03/20 art.7 c.1	370.565,10		
ASSUNZIONI EX ART.1 C.69 E 70 L.178/20 ECOBONUS 110%			
AVANZO VINCOLATO 2022 RIPORTATO NEL 2023	160.536,49		
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	1.624.298,90		
TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA EX ART. 1 C. 557 (A)-(B)	2.892.205,10		
riepilogo 2023			
spesa teorica già programmata 2023		2.892.205,10	
Totale spesa teorica		2.892.205,10	
limite spesa c. 557 triennio		3.151.213,34	
saldo positivo		-259.008,24	

DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE EX ART. 1 C. 557 L. 296/2006 - VERIFICA COERENZA SPESA 2024 CON MEDIA TRIENNALE 2011-2013

TIPOLOGIA DI SPESA TEORICA	2024		
COMPONENTI RILEVANTI (A)	spesa teorica programmata 2024		
Spese di personale (ex intervento 1)	4.269.734,00		
Irap su personale (ex intervento 7)	248.252,50		
Buoni mensa personale	25.000,00		
Formazione professionale	25.000,00		
Visite mediche	13.200,00		
Trasferte e missioni	0,00		
Quota spese Unione dei Comuni e partecipate	32.819,00		
	0,00		
TOTALE SPESE RILEVANTI (A)	4.614.005,50		
COMPONENTI ESCLUSE (B)			
Costo rinnovi contrattuali pregressi	439.611,57		
Costo rinnovi contrattuali ccnl 2018	152.454,43		
Costo rinnovi contrattuali ccnl 2021	102.779,54		
Rimborso spese di personale da altri enti	93.000,00		
Rimborso spese LSU	0,00		
Rimborso costo personale INAIL	0,00		
Incentivo recupero ICI	0,00		
Incentivi progettazione	35.000,00		
Diritti di rogito	17.233,00		
Formazione del personale	25.000,00		
Trasferte e missioni	0,00		
Costo Assunzioni obbligatorie quota d'obbligo	210.030,03		
Assunzioni ex DPCM 17/03/20 art.7 c.1	458.329,43		
ASSUNZIONI EX ART.1 C.69 E 70 L.178/20 ECOBONUS 110%			
AVANZO VINCOLATO 2023 RIPORTATO NEL 2024			
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	1.533.438,00		
TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA EX ART. 1 C. 557 (A)-(B)	3.080.567,50		
riepilogo 2024			
spesa teorica già programmata 2024		3.080.567,50	
Totale spesa teorica		3.080.567,50	
limite spesa c. 557 triennio		3.151.213,34	
saldo positivo		-70.645,84	

DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE EX ART. 1 C. 557 L. 296/2006 - VERIFICA COERENZA SPESA 2025 CON MEDIA TRIENNALE 2011-2013

Al momento della redazione del presente piano non è prevista variazione rispetto al 2024.