

# **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 AGGIORNAMENTO**

## **Premesso che:**

- la L. n. 449/1997, in particolare l'art. 39, commi 1 e 19, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.L.vo 267/2000 conferma tali contenuti;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 dispone che le amministrazioni pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce che, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. 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. 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.”;

**Rilevato che** il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle PP.AA., con Decreto dell'8/5/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018;

**Preso atto che** le citate linee guida, nell'approfondire il concetto di "superamento della dotazione organica" secondo l'impostazione stabilita dal Decreto Legislativo n°75/2017, chiariscono che:

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

**Considerato che** il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**Atteso dunque** che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

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

**Preso atto che** le linee di indirizzo prevedono che l'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP "è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata";

**Richiamata** la Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025 approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 20/1/2023 come già approvata in sede di Dup 2023-2025 e dato atto che, ai sensi il DPR n. 81/2022, la stessa deve essere assorbita nell'apposita sottosezione n. 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) di cui all'art. 6 del DL 80/2021;

**Considerato** che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 in data 26/04/2023 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'anno 2022 e pertanto è necessario procedere alla verifica del posizionamento di questo ente rispetto al valore soglia sopra richiamato;

**Considerato** altresì che l'Unione montana dei comuni del Mugello ha chiesto a questo Ente la cessione di spazi assunzionali ai sensi dell'art. 32 comma 5 del Tuel e che l'Amministrazione intende accogliere tale richiesta;

**Dato atto che** l'aggiornamento alla programmazione del fabbisogno 2023-2025 sarà inoltrato entro trenta giorni dall'approvazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001);

**Rilevato che**, con riferimento a quanto sopra, è necessario confermare e aggiornare, in questa sede, il piano delle assunzioni per il triennio 2023-2025, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell'ente, che così si dettano:

- A. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- B. Piano delle assunzioni 2023/2025;
- C. Lavoro flessibile;
- D. Dimostrazione rispetto massimo incremento spese di personale 2023;
- E. Contenimento della spesa di personale;
- F. Raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa;
- G. Consistenza del personale prevista al 31/12/2023.

#### **A) FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Visto l'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, il quale prevede il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Visto il DM 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale:

- agli artt. 2 e 3 definisce gli aggregati "Spesa del personale" e "Entrate correnti" e suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all'art. 4 comma 1 stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e al comma 2 recita "*A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*"
- All'art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce inoltre che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4,

comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

- All'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- All'art. 7 comma 1 dispone: “*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'[art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.](#)*”;

Richiamata la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e in particolare stabilisce che gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 mentre che per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Evidenzia inoltre che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Preso atto che secondo l'art. 2 del DM 17 marzo 2020 sono comprese nelle “spese di personale” anche quelle per “tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” e ritenuto pertanto necessario includere nel conteggio anche la quote di spesa di personale per gli uffici associati;

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

Si dà atto che il Comune di Barberino di Mugello si colloca nella fascia f) – comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – e che pertanto il valore soglia secondo la Tabella 1 dell'art. 4 comma 1 del suddetto DM è pari al 27%.

L'Ente si trova al di sotto di tale valore soglia in quanto il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2022 è pari al 20,22%, come di seguito esplicito:

<b>(A) SPESE DI PERSONALE 2022 (impegni rendiconto)</b>		
<b>CODICE BDAP</b>	<b>DENOMINAZIONE</b>	
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	€ 2.208.588,43
	Scorporo arretrati contrattuali 19-21	-€ 70.850,80
U1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	€ 52.881,95

U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	€ 0,00
U1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	€ 0,00
U1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	€ 0,00
U1.09.01.01.001	Rimborsi per spese di personale (comandi)	€ 11.768,32
Soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	Spese personale rimborsate a SDS	€ 28.160,00
	quota spesa ufficio ambiente intercomunale	€ 14.362,46
<b>TOTALE SPESE PERSONALE</b>		<b>€ 2.244.910,36</b>
<b>(B) MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2019-2021 (accertamenti da rendiconto)</b>		
		2020   2021   2022
TITOLO I	€ 8.087.605,62	€ 8.200.585,97   € 8.377.388,65
TITOLO II	€ 2.818.469,79	€ 1.624.805,67   € 1.336.928,75
TITOLO III	€ 1.457.698,58	€ 1.908.347,64   € 2.118.828,53
TOTALE ENTRATE	€ 12.363.773,99	€ 11.733.739,28   € 11.833.145,93
FCDE 2022 (da bilancio previsione assestato)	€ 872.312,15	€ 872.312,15   € 872.312,15
ENTRATE AL NETTO FCDE	€ 11.491.461,84	€ 10.861.427,13   € 10.960.833,78
<b>MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2020-2022</b>		<b>€ 11.104.574,25</b>
<b>RAPPORTO SPESE PERSONALE (A)/ENTRATE (B)</b>		<b>20,22%</b>

Sebbene sia attesa per il triennio 2023-2025 una contrazione delle entrate e un aumento della spesa di personale, si può ragionevolmente prevedere che l'ente rimarrà sotto il valore soglia anche per gli anni a venire.

L'incremento massimo di spesa sino al raggiungimento del valore soglia è il seguente:

SPESA DI PERSONALE		
VALORE SOGLIA COMUNI TRA 10000 E 59999 AB.	27,00%	€ 2.998.235,05 MASSIMA
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	20,22%	€ 2.244.910,36 EFFETTIVA
<b>INCREMENTO MASSIMO</b>	<b>6,78%</b>	<b>€ 753.324,69</b>

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

<b>SPESE DI PERSONALE 2018 (impegni rendiconto)</b>		
CODICE SIOPE	DENOMINAZIONE	
U1.01.00.000	Redditi da lavoro dipendente	€ 2.284.003,88
U1.03.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di	€ 0,00

lavoro interinale					
U1.03.12.002	Quota LSU in carico all'ente		€ 0,00		
U1.03.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto		€ 0,00		
U1.03.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.		€ 0,00		
Soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	Spese personale rimborsate a SDS		€ 47.362,00		
	quota spesa ufficio ambiente intercomunale		€ 11.711,09		
<b>TOTALE SPESE PERSONALE</b>			<b>€ 2.343.076,97</b>		
% incremento art. 5 DM 17/3/2020	2020	2021	2022	2023	2024
9,00%	<b>€ 210.876,93</b>				
16,00%		<b>€ 374.892,32</b>			
19,00%			<b>€ 445.184,62</b>		
21,00%				<b>€ 492.046,16</b>	
22,00%					<b>€ 515.476,93</b>

Si dà atto che il Comune di Barberino di Mugello non incorre, per l'anno 2023, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2022 e in particolare ha salvaguardato gli equilibri di bilancio, come desumibile dagli allegati al Rendiconto di Gestione 2022, sull'adozione del quale ha ottenuto il parere favorevole dell'organo di revisione contabile con verbale n. 3 del 17/04/2023;
- ha approvato entro i termini previsti, il Bilancio di Previsione 2023-2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2022 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- ha rispettato nell'anno 2022 l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), nonché l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile e gli artt. 4 e 5 del DM 17/3/2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato e al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018, come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione sulla proposta di deliberazione consiliare del rendiconto di gestione anno 2022";
- ha effettuato la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale e ha dato atto che in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, non esistono nell'anno 2023 condizioni di soprannumero o eccedenza di personale nell'ente, come da Deliberazione della Giunta Comunale n. 9/2023;
- ha approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2022 – 2024 a norma dell'art. 48 DLgs 198/2006 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128/2022; l'aggiornamento del piano azioni positive per il triennio 2023-2025 viene adottato nell'ambito del Piao 23-25;
- ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 – Parte finanziaria con Delibera Giunta Comunale n. 4 del 12/1/2023, mentre il Piano della performance viene adottato nell'ambito del Piao 23-25;

- g) ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

E' prevedibile che anche per il triennio 2023-2025 l'Ente non incorra in alcuno dei divieti assunzionali sopra elencati.

## **B) PIANO DELLE ASSUNZIONI 2023/2025**

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

Richiamato il piano delle assunzioni 23/25 dell'ente, come approvato con Delibera di GC 9/2023 in base ad un'approfondita ricognizione dei fabbisogni, che qui di seguito si riporta integralmente:

### **CATEGORIA D:**

Rilevato che:

- un dipendente dell'Ente nel profilo di "Specialista urbanista" è cessato per dimissioni volontarie in data 01/12/2022 per prendere servizio presso altro Ente a seguito pubblico concorso;
- nell'annualità 2023 maturerà il requisito pensionistico e potrà essere collocato a riposo un dipendente nel profilo di "Specialista in attività culturali";
- nell'annualità 2024 maturerà il requisito pensionistico e potrà essere collocato a riposo un dipendente nel profilo di "Specialista servizi tecnici";

Atteso che a norma dell'art. 25 cc. 10 e 11 del CCNL 16/11/2022 il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza;

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno di personale per l'anno 2023:

- la trasformazione in "Specialista servizi tecnici" del posto lasciato vacante dal dipendente dimissionario e la conseguente copertura nel caso in cui, una volta decorso il periodo di prova presso l'altro ente, il dipendente non dovesse chiedere il rientro in servizio presso il Comune di Barberino di Mugello, mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001);
- la trasformazione in "Specialista servizi economico/amministrativi" del posto lasciato vacante per pensionamento e la conseguente copertura mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001).

E per l'anno 2024:

- la copertura del posto lasciato vacante di "Specialista servizi tecnici".

### **CATEGORIE C E B:**

Dato atto che:

- nell'anno 2023 l'ente dovrà coprire la quota d'obbligo delle categorie protette ex L. 68/99 per una unità di personale;
- è intenzione dell'Amministrazione assegnare funzionalmente alla Società della Salute Mugello una risorsa di categoria C e profilo di Esperto contabile e/o amministrativo attualmente assegnata al Settore Servizi Amministrativi;
- s'intende sostituire tale risorsa mediante procedura di mobilità interna riservata agli addetti della squadra esterna appartenenti alla categoria giuridica B3 in possesso dei necessari requisiti e trasformazione del profilo professionale in "collaboratore amministrativo cat. B3";
- si ritiene quindi necessario procedere alla sostituzione della risorsa attualmente addetta alla squadra esterna;

Si ritiene quindi di indicare nel fabbisogno di personale per l'anno 2023:

- la copertura di un posto nel profilo di "Operatore di supporto amministrativo cat. B1" mediante procedura di selezione pubblica (avviamento numerico) riservata alle categorie protette di cui all'art. 1 della L.68/99;
- la creazione e copertura di un posto di "Collaboratore amministrativo cat. B3" mediante ricorso a procedura di mobilità interna;
- la copertura di un posto in dotazione organica di "Tecnico specializzato cat. B3".

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
1 Collaboratore amministrativo – cat. B3	Mediante ricorso a procedura di mobilità interna	1		
1 Tecnico specializzato – cat. B3	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	1		
1 Specialista servizi economico/amministrativi cat. D	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	1		
1 Specialista servizi tecnici – cat. D nel caso in cui, decorso il periodo di prova presso altro Ente, il dipendente dimissionario non chieda il rientro in servizio	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	1		
1 Specialista servizi tecnici – cat. D	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)		1	
1 Operatore di supporto amministrativo – cat B1	Mediante procedura di selezione pubblica (avviamento numerico) riservata alle categorie protette di cui all'art. 1 della L.68/99.	1		

Si dà atto che sono in corso le procedure per la definizione del nuovo sistema dei profili professionali dell'Ente per l'adeguamento al nuovo modello di classificazione del personale introdotto dal CCNL 16/11/2022; con l'adozione del provvedimento di approvazione del nuovo sistema dei profili professionali verrà elaborata una tabella di corrispondenza tra vecchi e nuovi profili, alla quale si farà riferimento ai fini dell'attuazione del programma dei fabbisogni e all'indizione delle relative selezioni concorsuali o allo scorrimento delle graduatorie vigenti.

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

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

### **C) LAVORO FLESSIBILE**

Richiamato l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm., secondo il quale gli enti pubblici *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* ma che tali limitazioni *“non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*;

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

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

Nell'ente sono attivi:

- un rapporto di lavoro a tempo determinato e part time al 50% di un “Esperto in relazioni esterne e comunicazione cat. C” assunto ex art. 90 del Tuel fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco nell'anno 2024, ricadente nel limite sopracitato;
- un rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno di un “Specialista servizi tecnici cat. D” assunto ex art. 110 comma 1 del Tuel fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco nell'anno 2024 con incarico di posizione organizzativa di Responsabile del settore tecnico, che a norma dell'art. 16 comma 1-quater del DL 113/2016 è esplicitamente escluso dall'applicazione dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010;

Per l'anno 2023 risulta ancora disponibile la somma di € 68.868,35 per assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile.

Visto l'art. 36 comma 2 del D. Lgs.165/2001, il quale stabilisce che *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro*

*nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli [19 e seguenti](#) del [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. (omissis) Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'[articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350](#), ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;*

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

Si ritiene comunque opportuno prevedere in questa sede, nel rispetto dei limiti al lavoro flessibile e al più generale limite alla spesa di personale ex art. 1 comma 557 L. 296/06, eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato dovute al verificarsi di cessazioni anticipate e ritardate assunzioni e per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali, anche mediante il ricorso, nel caso di indisponibilità di graduatorie valide, di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

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

#### **D) DIMOSTRAZIONE RISPETTO MASSIMO INCREMENTO SPESE DI PERSONALE 2023**

Dato atto che con nota prot. 7012 del 11/04/2023 l'Unione montana dei comuni del Mugello ha richiesto a questo Ente la cessione di spazi assunzionali ai sensi dell'art. 32 comma 5 del Tuel, che espressamente recita “[...] I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte”;

Considerato che la cessione di spazi assunzionali all'Unione comporta una contrazione degli spazi assunzionali dell'Ente, che dovrà continuare nel tempo a considerare gli spazi ceduti quali spesa di personale ai fini del calcolo della sostenibilità finanziaria;

Ritenuto di accogliere la suddetta richiesta di cessione di spazi assunzionali per la somma di € 22.109,86 e verificata la fattibilità e sostenibilità di tale operazione per il triennio 2023-2025;

Si dà atto che le assunzioni previste per l'anno 2023, nonché la cessione di spazi assunzionali all'Unione montana dei comuni del Mugello come sopra stabilita, consentono di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del DM 17/3/2020, come si evince dal seguente prospetto:

<b>Max incremento di spesa anno 2023</b>	<b>€ 492.046,16</b>
--	---------------------

A	Spesa di personale anno 2018 (V. circolare n. 1374/2020 dei Ministeri per la p.a., dell'economia e delle finanze e dell'interno)	€ 2.343.076,97
B	Previsione spesa personale 2023 obbligatoria (presenti al 01/01/2023 meno cessazioni)	€ 2.465.749,36
C	Previsione spesa per nuovi tempi indeterminati anno 2023 (1 ex B1 amministrativo, 1 ex B3 tecnico, 1 ex D tecnico, 1 ex D amministrativo)	€ 106.225,08
D	Cessione spazi assunzionali Umcm	€ 22.109,86
E	Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2023 rispetto alla spesa di personale 2018 (B+C+D-A)	€ 251.007,33
<b>Rispetto del limite</b>		<b>SI</b>

## **E) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

Richiamato l'art. 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e in particolare che "gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale" e che "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";

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;

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

Considerato che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 l'incremento di spesa di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex comma 557 e seguenti, il suddetto valore può essere incrementato nell'anno 2023 per ulteriori € 492.046,16 per assunzioni a tempo indeterminato.

La previsione di incremento di spesa per personale a tempo indeterminato per l'anno 2023 è la seguente:

A	spesa obbligatoria 2023 (presenti 1° gennaio meno cessazioni + uff associati)	€ 2.465.749,36
B	spesa personale 2018	€ 2.343.076,97
C	differenza 23-18 A-B	€ 122.672,39
D	Tempo determinati, art. 110 tuel, art. 90 Tuel nell'anno 2023	€ 68.754,32
E	incremento anni precedenti personale a tempo indeterminato C-D	€ 53.918,07
F	valore nuove assunzioni 2023	€ 106.225,08
G	incremento 2023 E+F	<b>€ 160.143,15</b>

H	costo cat. protette già scorporate nel calcolo del limite	€ 43.175,83
I	incremento da scorporare G-H	<b>€ 116.967,32</b>

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

	Media 2011/2013	Previsione 2023
Spese macroaggregato 101	€ 2.349.306,14	€ 2.497.605,76
Spese macroaggregato 103	€ 11.803,23	€ 15.000,00
Spese macroaggregato 102 (irap)	€ 156.520,66	€ 158.195,24
Spese aumenti contrattuali	Ricompresa nel macroaggr. 101	€ 32.500,00
Spese stage tirocini	€ 1.833,33	€ 0,00
Straord. Elettorale	€ 21.386,03	Ricompresi del macroaggr. 101
Compensi Istat	€ 11.743,33	€ 0,00
Quota parte spese personale Upa	€ 797,87	- € 13.111,95
Quota parte spese personale Sds	€ 32.687,33	€ 6.650,00
Quota parte spese personale uff. ambiente associato	€ 0,00	€ 14.362,46
Totale spesa personale (A)	€ 2.586.077,92	€ 2.711.201,51
(-) Componenti escluse (B)	- € 622.765,11	<b>- € 796.228,33</b>
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 1.963.312,81	€ 1.914.973,18

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

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 24/2017 ad oggetto “Rideterminazione dotazione organica anno 2017: riduzione ai sensi dell’Art. 4 comma 1 DL 16/2014 e conversione profili professionali”, nonché i relativi allegati;

Visto l'articolo 17, comma 1-ter del DL 162/2019, secondo il quale “Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;

Richiamata la Determinazione n. 92 del 01/02/2022 di ricognizione della dotazione organica al 31/12/2021 con la quale si prende atto che la dotazione organica al 31/12/2021, allegata a detto atto, è quella derivante dalle modifiche effettuate con deliberazioni di Giunta comunale nn. 27/2021 e 95/2021 alla dotazione organica risultante dalla ricognizione effettuata con determinazione n. 931/2020 e si dà atto del rispetto, nelle procedure di reclutamento sin qui effettuate, del principio di cui al comma 4 dell’art. 91 del Tuel;

Si dà atto che nell’anno 2022 la dotazione organica è rimasta invariata rispetto alla suddetta ricognizione.

Si dà atto che a seguito della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 approvata con delibera di GC 9/2023 si attuano le seguenti modifiche alla dotazione organica di cui alla ricognizione effettuata con Determinazione n. 92 del 01/02/2022:

- trasformazione di un posto di “Specialista in attività culturali cat. D” in un posto di “Specialista servizi economico/amministrativi cat. D” con decorrenza dal pensionamento previsto nella seconda metà del 2023;
- trasformazione di un posto di “Specialista urbanista cat. D” in un posto di “Specialista servizi tecnici cat. D” con decorrenza dallo scadere del periodo di conservazione del posto del dipendente dimissionario;
- trasformazione di un posto vacante di “Tecnico specializzato cat. B3” in un posto di “Collaboratore amministrativo cat. B3”.

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

Si dà atto che:

- come evidenziato al punto precedente la dotazione organica effettiva derivante dalla presente programmazione del fabbisogno di personale per l’anno 2023 rispetta i limiti alla spesa di personale;
- anche la dotazione organica potenziale rispetta i limiti alla spesa di personale in quanto il costo teorico aggiuntivo dei posti vacanti al 31/12/2023 (2 B1 tecnico, 2 B3 conduttori, 2 B3 tecnico, 1 C geometra, 1 C amm.vo, 1 D amm.vo) è pari ad € 215.750 e pertanto:

<b>Max incremento di spesa anno 2023</b>	<b>€ 492.046,16</b>
Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2023 rispetto alla spesa di personale 2018 (comprende cessione spazi assunzionali all’Unione dei comuni)	€ 251.007,33
Costo teorico copertura posti vacanti	€ 215.750,00
<b>Incremento totale in caso di copertura completa della dot. Organica</b>	<b>€ 466.757,33</b>
<b>Rispetto del limite</b>	<b>SI</b>

### **G) CONSISTENZA DEL PERSONALE PREVISTA AL 31/12/2023**

La consistenza del personale prevista al 31/12/2023 secondo la presente programmazione del fabbisogno di personale rispetta il limite di spesa di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006, con le eccezioni di cui all’art. 7 c. 1 DM 17/3/2020, come comprovato dai calcoli effettuati dall’Uff. personale ed è la seguente:

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO			
CAT.GIUR.	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
C	Esperto in relazioni esterne e comunicazione	1	tempo determinato ex art. 90 Tuel part time 50%
SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI			
CAT.GIUR.	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
D	Specialista servizi economico/amministrativi	4	di cui un Responsabile titolare di PO
C	Esperto contabile e/o amministrativo	7	di cui uno part time 83,33% e uno assegnato funzionalmente a sds
C	Esperto informatico	1	
B3	Collaboratore amministrativo	1	
B1	Operatore di supporto amministrativo	1	
A	Operatore	1	part time 50%

<b>SETTORE TECNICO</b>			
<b>CAT.GIUR.</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
D	Specialista urbanista	1	
D	Specialista servizi tecnici	11	di cui un tempo determinato ex art. 110 Tuel Responsabile titolare di PO e un part time al 66,66%
D	Specialista servizi economico/amministrativi	1	
C	Esperto tecnico	3	
C	Esperto contabile e/o amministrativo	1	
B3	Tecnico specializzato	5	
B3	Conduttore di macchine complesse	3	
B3	Collaboratore amministrativo	1	
B1	Operatore di supporto tecnico	2	
B1	Operatore di supporto amministrativo	1	part time 61,11%
<b>SETTORE PROGRAMMAZIONE E RISORSE</b>			
<b>CAT.GIUR.</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
D	Specialista servizi economico/amministrativi	5	di cui un Responsabile titolare di PO e una unità distaccata presso altro ente
C	Esperto contabile e/o amministrativo	5	
C	Esperto tecnico	1	
<b>SETTORE SERVIZI AL CITTADINO</b>			
<b>CAT.GIUR.</b>	<b>PROFILO PROFESS.</b>	<b>UNITA'</b>	<b>Note</b>
D	Specialista servizi economico/amministrativi	4	Di cui un Responsabile titolare di PO
D	Specialista assistente sociale	2	assegnate funzionalmente a Sds
C	Esperto contabile e/o amministrativo	4	
C	Esperto in attività culturali	1	
B1	Operatore di supporto amministrativo	1	
A	Operatore	1	part time 50%

**TOTALE**  
**UNITA'**                               **69**  
**TOTALE**  
**CAT. D**                               **28**  
**TOTALE**  
**CAT. C**                               **24**  
**TOTALE**  
**CAT. B**                               **15**  
**TOTALE**  
**CAT. A**                               **2**

# COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO

Provincia di Firenze

## Parere dell'Organo di Revisione

n. 4 del 15.05.2023

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

#### **RICHIAMATI:**

- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 (Finanziaria 2002) il quale dispone che a partire dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del D. Lgs. 267/2000 accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo il quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

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

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

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

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

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

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

**ESAMINATO** l'aggiornamento alla "Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025" presentata dal Responsabile del Settore Programmazione e Risorse, che comprende:

- A. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- B. Piano delle assunzioni 2023/2025;
- C. Lavoro flessibile;
- D. Dimostrazione rispetto massimo incremento spese di personale 2023;
- E. Contenimento della spesa di personale;
- F. Raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa;
- G. Consistenza del personale prevista al 31/12/2023;

**CONSIDERATO** che

-l'Amministrazione prevede per l'anno 2023 assunzioni a tempo indeterminato per n. 1 Collaboratore amministrativo - cat. B3, n. 1 Tecnico specializzato – cat. B3, n. 1 Specialista servizi economico/amministrativi – cat. D, n. 1 Specialista servizi tecnici – cat. D, n. 1 Operatore di supporto amministrativo – cat. B1 e per l'anno 2024 n. 1 Specialista servizi tecnici cat. D;

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

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

-l'Ente si trova al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1 del DM 17/3/2020 in quanto il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2022, è pari al 20,22%;

**PRECISATO** che le cifre indicate nel ptfp a titolo di spese del personale inerenti il triennio 2023-2025 sono riferite al Bilancio di Previsione 2023-2025 e successive variazioni;

**RILEVATO** che dando corso alle assunzioni programmate nel piano dei fabbisogni di personale 2023-2025 l'Ente:

- risulta rispettare il principio di riduzione complessiva della spesa di personale per l'anno 2022 rispetto al vincolo esterno di cui all'art 1, comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006, con le eccezioni previste dall'art. 7 c. 1 DM 17/3/2020 :

Spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 , comme 557 e seguenti della L.n. 296/2006 e s.m.i.	Euro	1.963.312,81
Spese Prevista anno 2023 al netto delle componenti da escludere	Euro	1.914.973,18

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

Spesa sostenuta per contratti di lavoro flessibile anno 2009	Euro	85.219,86
Spese Prevista anno 2023	Euro	15.338,48 (oltre ulteriori eventuali assunzioni nei limiti di legge)

- risulta rispettare il massimo incremento di spesa previsto per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 5 del DM 17/3/2020

Massimo incremento di spesa anno 2023 per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale anno 2018	Euro	492.046,16
Incremento di spesa per personale a tempo indeterminato anno 2023 rispetto alla spesa di personale anno 2018 (compreso cessione spazi assunzionali all'unione dei comuni)	Euro	251.007,33

**ESPRIME**

Parere favorevole sull'aggiornamento alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 presentato dal Responsabile del Settore Programmazione e Risorse e raccomanda che nel corso della relativa attuazione e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Firmato digitalmente  
 IL REVISORE DEI CONTI  
 Dr. Matteo Menichetti

Firenze, 15.05.2023