



Unione di Comuni montana Colline Metallifere

Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri e Roccastrada

ALLEGATO D

PIAO 2023/2025

(Piano integrato di attività e organizzazione)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 55 unità di personale CCNL Funzioni Locali <i>di cui:</i> n. 54 a tempo indeterminato
---	---	--

<p>di personale</p>		<p>n. 1 a tempo determinato n. 55 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale</p> <p>e n. 65 unità di personale a tempo indeterminato CCNL lavoratori addetti ai lavori di sistemazione idraulico- agraria e idraulico-forestale.</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE CCNL FUNZIONI LOCALI NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 Dirigente</p> <p>n. 17 cat. D così articolate: n. 4 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 8 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 4 con profilo di Istruttore direttivo di vigilanza n. 1 con profilo di Istruttore direttivo informatico</p> <p>n. 34 cat. C così articolate: n. 13 con profilo di Istruttore amministrativo n. 7 con profilo di Istruttore tecnico n. 12 con profilo di Istruttore di vigilanza n. 2 con profilo di istruttore tecnico informatico</p> <p>n. 2 cat. B così articolate: n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Esecutore amministrativo</p> <p>n. 1 cat. A con profilo di Operatore amministrativo</p> <p>n. 65 operai agricolo/forestali del comparto collettivo nazionale del personale addetto ai lavori di sistemazione idraulico-agraria e idraulico-forestale.</p>
----------------------------	--	---

	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Per le Unioni trovano applicazione: - l'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, dettante disposizioni e parametri in materia di spesa e vincoli per le assunzioni di personale per gli Enti non sottoposti a patto di Stabilità; - il comma 229 dell'art. 1 della L. n. 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) per il quale, “a decorrere dall'anno 2016....., le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente” ; - l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modificazioni in L. n. 160/2016, che ha inserito all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, un ulteriore periodo che dispone espressamente l'esclusione dalle limitazioni imposte dalla medesima norma delle spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000</p> <p>Specificatamente, poi, per l'Unione dei Comuni montana Colline Metallifere:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) il limite di spesa di personale anno 2008 dell'Unione, ex art. 1 c. 562 L. 1. n. 296/2006, è pari ad € 2.676.346,09, così come ricalcolato a seguito della relazione del Responsabile del Servizio GARU allegata a parte integrante e sostanziale della deliberazione della G.E. n. n. 89 del 02.12.2020, con cui è delineato un quadro complessivo delle capacità di spesa ed assunzionali di personale di ciascun Ente e del cd “Sistema Unione/Comuni”; b) il valore della spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, è pari ad € 45.986,24; c) con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 80 del 16.12.2022 è stata approvata la relazione del Responsabile del Servizio GARU ove, in virtù delle vigenti leggi, delle principali pronunce della magistratura contabile e dei più rilevanti pareri dottrinari, nonché dell'evoluzione degli anni 2021 e 2022 della situazione occupazionale di personale dei Comuni e dell'Unione anche in considerazione dei trasferimenti, comandi e assegnazioni a tempo parziale di dipendenti comunali ai servizi associati gestiti dall'Unione, è presentato un nuovo quadro aggiornato complessivo delle capacità di spesa ed assunzionali di personale di ciascun Ente e del cd “Sistema Unione/Comuni”, per effetto dei quali all'Unione e ai Comuni membri deve applicarsi il cd “criterio del ribaltamento”, vale a dire deve essere imputata alla spesa di personale ex co.557 e co. 562 L. 296/2006 e ss.mm.ii di ciascuno, la quota parte di quella sostenuta dall'Unione per la gestione dei servizi comunali associati; <p>Per l'Unione, nell'allegato A) della deliberazione di approvazione del presente PIAO 2023/2025 è esplicitato il nuovo quadro delle capacità assunzionali dell'Ente, da cui risulta che dall'utilizzo delle capacità assunzionali di</p>
--	--	--

personale, come aggiornate con i nuovi valori stipendiali di cui al CCNL 2022, risultano, per assunzioni a tempo indeterminato:

€ 117.775,54 quali capacità assunzionali 2022 utilizzabili nell'anno 2023

€ 139.274,00 (di cui € 35.320,00 disponibili da maggio 2024) quali capacità assunzionali 2023 utilizzabili dall'anno 2024

a.2) 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, in sede di Conferenza dei servizi, con esito negativo.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, per il I° dei tre anni considerati si sono verificate e si verificheranno entro il 31.12 le seguenti cessazioni di personale, mentre per il II° e il III° anno sono previste e prevedibili le seguenti cessazioni:

ANNO 2023: n. 2 Istruttore di vigilanza – Area degli Istruttori e n. 5 lavoratori operaio agricolo/forestale

ANNO 2024: n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza – Area dei Funzionari e E.Q. e n. 3 lavoratori operaio agricolo/forestale

ANNO 2025: n. 1 Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e E.Q.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Per il pieno raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, ed in totale sintonia con la *mission* propria dell'Unione meglio definita ed indicata nella precedente Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, Sottosezione 2.1 Valore Pubblico, la dotazione di personale assume un rilievo di primo piano: il complesso e la varietà di funzioni e servizi comunali e regionali demandate alla gestione dell'Unione richiede competenze e conoscenze trasversali da parte del personale, in grado di poter coniugare il fine principe della PA, ovvero quello di rendere servizi ai propri cittadini con quello peculiare della forma giuridica dell'Unione di Comuni montana Colline Metallifere, ossia lo sviluppo in ogni accezione (economica, sociale, turistica ecc) dei territori montani e al contempo la tutela e la valorizzazione dell'ingente patrimonio agricolo/forestale della Regione pari a poco più di 20.000 ha.

Le funzioni dell'Unione hanno poi visto una forte implementazione con le deleghe operate dai Comuni membri e da altri Enti convenzionati ai sensi dell'art. 30 del TUEL per l'esercizio di alcuni servizi. Forte connotazione

	<p>assume la Centrale Unica di Committenza (CUC) strutturata nella macrostruttura dell'Unione, ormai per espressa previsione di legge obbligatoriamente (e ancor più obbligatori sono specifici requisiti di professionalità e abilitazione che essa deve possedere) cui ricorrere per le procedure di appalto di lavori e servizi e forniture degli Enti.</p> <p>L'Unione occorre quindi di nuovo personale o comunque dipendenti in sostituzione di personale cessato nel corso dell'anno precedente a quello del periodo della presente rilevazione o in cessazione come sopra riportato al punto b), che possa assicurare la continuità e la qualità dei servizi cui l'Ente è preposto (per delega dei Comuni e delega della Regione Toscana)</p> <p>Sono pertanto previste e ritenute necessarie, nel triennio 2023/2025, al conseguimento degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e fattispecie di comando e utilizzo congiunto e a tempo parziale di personale come segue:</p> <p>ANNO 2023</p> <p>1) assunzione di n. 2 unità di Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori (<u>già realizzate alla data di adozione della presente modifica del PIAO 2023/2025</u>);</p> <p>2) assunzione di personale operaio agricolo/forestale nel numero delle cessazioni previste come sopra al punto b) e reclutamento di 1 unità di operaio agricolo/forestale V° Livello da adibire a mansioni di vigilanza ai sensi del vigente CCNL e CIRL (della Regione Toscana) dei lavoratori addetti ai lavori di sistemazione idraulico-agraria e idraulico-forestale.</p> <p>3) autorizzazione alla eventuale proroga dell'incarico di Dirigente a tempo determinato ex art. 110, c.1 del TUEL alla scadenza del periodo di incarico di 3 anni (30.11.2023), in merito alla quale è competente il Presidente dell'Unione ai sensi dell'art. 20, c. 2 del vigente R.O.U.S..</p> <p>Utilizzo temporaneo e a tempo parziale di personale comunale nell'ambito delle gestioni associate</p> <p>1) conferma, fino a nuova disposizione, dell'assegnazione temporanea e parziale alla Unità Funzionale Autonoma– Progettazione sovracomunale dell'Unione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e E.Q. del Comune di Massa Marittima, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2022, con prestazione lavorativa settimanale all'Unione a n. 6 ore;</p> <p>2) conferma, fino a nuova disposizione, dell'assegnazione temporanea e parziale a 18 ore sett.li al Servizio Pubblica Istruzione associata dell'Unione, di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori del Comune di Montieri, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2022;</p> <p>ANNO 2024</p> <p>1) assunzione di n. 2 unità di Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori;</p>
--	---

- 2) ~~assunzione di n. 1 unità di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori;~~
3) assunzione di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico/Forestale - Area dei Funzionari e E.Q.

ANNO 2025

- 1) assunzione di n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori

d) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Nel prospetto B), allegato alla deliberazione di approvazione del presente PIAO 2023/2025, è riportata la situazione delle risorse finanziarie destinate annualmente all’attuazione della programmazione sopra declinata, a dimostrazione del compiuto rispetto dei vincoli finanziari costituenti la “nuova dotazione organica” dell’Unione, rappresentati dai valori della spesa di personale anno 2008 e della spesa anno 2009 del personale assumibile con rapporto di lavoro di tipo flessibile, così come calcolati ai fini della determinazione dell’aggregato di spesa di personale secondo le disposizioni dell’art. 1 c. 562 L. n. 296/2006, della circolare MEF n. 9/2006 e dei principi e criteri meglio individuati nella Relazione del Responsabile del Servizio GARU, allegata alla citata deliberazione n. 80/2022 della Giunta Esecutiva.

Per l’Unione, fermi restando i seguenti valori cd. “statici”:

- a) € 2.676.346,09 - limite di spesa di personale anno 2008 dell’Unione, ex art. 1 c. 562 L. n. 296/2006,
b) € 45.986,24 – limite di spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all’articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

sono preventivate, compresi costi per le assunzioni di cui al precedente punto c) e depurati dei costi dei cessati e dei cessandi di cui al punto b), le seguenti spese di personale:

- € 2.431.833,89 per l’anno 2023
€ 2.523.280,88 per l’anno 2024
€ 2.530.606,81 per l’anno 2025

e non sono previste spese per personale con contratti di lavoro flessibile, rilevanti ai fini del limite di cui all’articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, dato che la spesa per il personale dirigenziale assunto a tempo determinato ex art. 110 c. 1 del TUEL non rientra in tale fattispecie per espressa previsione di legge (art. 16 del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modificazioni in L. n. 160/2016, che ha modificato e integrato l’articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010);

Pertanto, in virtù dei dati sopra riportati, si evidenzia il pieno rispetto dei tetti di spesa del personale per il triennio considerato dal presente Piano.

		<p>e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Unione 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'Unione 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'Unione 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; <p>si attesta che il l'Unione dei Comuni montana Colline Metallifere non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>f) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, è stata preventivamente certificata dal 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, con parere positivo conservato agli atti.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non si rilevano esigenze organizzativa ed operative di modifica della distribuzione delle risorse umane assegnate alle strutture di massima dimensione in cui si ripartisce l'Unione.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Alle assunzioni di personale programmate al punto c) della sottosezione 3.3.2 Programmazione strategica delle</p>

		<p>risorse umane, si farà ricorso alle procedure reclutative come segue:</p> <p>ANNO 2023 Assunzioni a tempo indeterminato 1) assunzione di n. 2 unità di Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori, mediante utilizzo graduatoria di concorso pubblico, previo espletamento della procedura di mobilità cd “obbligatoria” di cui agli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001(già realizzate alla data di adozione della presente modifica del PIAO 2023/2025); 2) assunzione di n. 5 lavoratori operaio agricolo/forestale, mediante procedura selettiva pubblica;</p> <p>ANNO 2024 1) assunzione di n. 2 unità di Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori, mediante utilizzo di graduatoria di concorso pubblico, previo espletamento ed esito negativo della procedura di mobilità cd “obbligatoria” di cui agli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001; 2) assunzione di n. 3 lavoratori operaio agricolo/forestale, mediante procedura selettiva pubblica;</p> <p>ANNO 2025 1) assunzione di n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza – Area degli Istruttori, mediante utilizzo di graduatoria di concorso pubblico, previo espletamento ed esito negativo della procedura di mobilità cd “obbligatoria” di cui agli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: ANNO 2023 Non sono previste assunzioni con tale forma di reclutamento;</p> <p>ANNO 2024 1) assunzione di n. 1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico/Forestale – Area dei Funzionari ed E.Q. da assegnare al Servizio Patrimonio e Foreste e Protezione Civile associata mediante ricorso alla procedura di mobilità volontaria ex artt. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 previo espletamento ed esito negativo della procedura di mobilità cd “obbligatoria” di cui agli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;</p> <p>ANNO 2025 Non sono previste assunzioni con tale forma di reclutamento;</p>
	3.3.4 Formazione del personale	Il piano della Formazione 2023-2025 è dettagliatamente riportato nell’allegato E del PIAO