



COMUNE DI BUGGIANO
(Provincia di Pistoia)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26 del 16/03/2023

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 (PTFP)
– RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE - DOTAZIONE
ORGANICA – APPROVAZIONE**

L'anno duemilaventitre, addì sedici del mese di Marzo alle ore 12:23, in videoconferenza su piattaforma ZOOM, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti gli assessori contrassegnati:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Presenti</u>	<u>Assenti</u>
BETTARINI DANIELE	P	
PELLEGRINI VALERIO	P	
VERNACCHIO ANTONELLA	P	
BAGNATORI GIOVANNA		A
TADDEI ANDREA	P	

Presenti: 4

Assenti: 1

Presiede la Giunta il Sindaco Daniele Bettarini.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Fancesca Grabau.

IL PRESIDENTE

Considerato il numero legale degli intervenuti ai fini di validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione dell'argomento in oggetto.

PREMESSO

- **Visto** l'articolo 73, c. 1 del D.L. n. 18/2020, dispone che «Al fine di contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio 2020, i consigli dei comuni, delle province e delle città metropolitane e le giunte comunali, che non abbiano regolamentato modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza, possono riunirsi secondo tali modalità, nel rispetto di criteri di trasparenza e tracciabilità previamente fissati dal presidente del consiglio, ove previsto, o dal sindaco, purché siano individuati sistemi che consentano di identificare con certezza i partecipanti, sia assicurata la regolarità dello svolgimento delle sedute e vengano garantiti lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 97 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché adeguata pubblicità delle sedute, ove previsto, secondo le modalità individuate da ciascun ente»;

- **Tenuto conto** che l'occasione offerta dalla citata disposizione pone le condizioni per utilizzare lo strumento della videoconferenza anche in un periodo non emergenziale, nel rispetto dei medesimi principi contenuti nell'articolo 73 citato;

- **Visto** che a tale scopo, con delibera di Consiglio n. 6 del 19.03.2022, è stato approvato il **“Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica del consiglio comunale, delle commissioni consiliari e della giunta – approvazione”** approvato all' unanimità dal Consiglio Comunale e reso immediatamente eseguibile;

- **Premesso** che questa adunanza della Giunta utilizza un sistema di videoconferenza che consente, tramite sistema zoom:

- a) di identificare correttamente i partecipanti alla riunione;
- b) di registrare la seduta;
- c) ad ogni membro partecipante di intervenire in audio tramite la stessa piattaforma;
- d) ad ogni membro partecipante di ricevere la documentazione tramite lo stesso sistema, ove non l'abbia già ricevuta;

- **che** il Segretario comunale si è assicurato che ogni partecipante abbia ricevuto il materiale oggetto di discussione;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la seguente proposta di deliberazione:

“

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 prevede:
“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;

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

- l'art. 89 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti 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. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.”;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, in materia di dotazione organica, prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- l'art. 6-ter del D. Lgs 165/2001, come modificato dal D.L. 36/2022 dispone:

***comma 1:** Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche 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.*

- con DM 8/5/2018 (pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 27/07/2018) il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Le suddette linee di indirizzo:

–definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

–lasciando ampio spazio agli enti locali e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”;

- con D.M. 22/07/2022 (pubblicato sulla G. U. del 14/9/2022), in coerenza con la formulazione dell’art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs 165/2001 (come modificato dal DL 36/2022), sono state definite dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia le “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”.
- il suddetto documento aggiorna ed integra il D.M. 8/5/2018 nella componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili professionali, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, capacità tecniche e comportamentali del personale da assumere, che hanno un significativo peso sulla capacità delle pubbliche amministrazioni di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche;
- il DM 22/07/2022 non introduce nessuna innovazione con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici per i quali restano valide le linee di indirizzo del D.M. 08/05/2018;
- le nuove linee guida pur definendo una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla

disciplina di settore, ribadiscono anche che gli enti territoriali potranno operare, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- il nuovo CCNL 2019-2021 prevede all'Art. 5, co. 3 lett. c) che è oggetto di Confronto con le rappresentanze sindacali l'individuazione dei profili professionali, che identificano il modello organizzativo dell'ente.

DATO ATTO CHE:

- La definizione di un modello rappresentativo dei profili di ruolo potrà avvenire solo dopo la definizione dei profili professionali, oggetto di confronto con le Rappresentanze sindacali che si svolgerà entro i tempi previsti dal CCNL 2019-2021 per l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale (01/04/2023);
- La programmazione dei fabbisogni del personale, pur prevedendo il reclutamento delle figure professionali in base all'attuale classificazione del personale (come da declaratorie del CCNL1999) terrà conto delle conoscenze e delle competenze tecniche e comportamentali che i nuovi assunti dovranno avere per ricoprire i posti vacanti nella pianta organica dell'ente, al fine di acquisire personale in grado di apportare un valore aggiunto nel perseguimento degli obiettivi di settore e dell'ente in generale.
- in ossequio all'art. 6 del D. Lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo introdotte con D.M. dell'8/05/2018, è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massimo nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:
 - potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
 - dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

VISTO l'art. 1, commi 557 (lettere b e c), 557-*bis* e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e preso atto che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

VISTO il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009;

RICHIAMATO l'articolo 36, comma 2, del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

VISTO l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.*

RICHIAMATO l'art. 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022 ai sensi del quale *“La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge”;*

DATO ATTO che l'Art. 33 del D.L. 34/2019 ha introdotto una modifica della disciplina delle facoltà assunzionali dei Comuni in quanto si prevede il superamento delle regole fondate sul turn over (legato alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente) con un sistema basato su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, 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 quella consolidata (ex. Comma 557, lettera a, della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

PRESO ATTO che il decreto attuativo delle disposizioni di cui al D.L. 34/2019 è stato emanato in data 17.03.2020 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020) ed è rubricato *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* ;

DATO ATTO che la peculiarità di nuovi parametri è dunque la flessibilità che in una situazione fisiologica responsabilizza l'ente sul versante della riscossione delle entrate il cui gettito medio nel triennio potrà, se in aumento, offrire anche ulteriori spazi assunzionali;

RICHIAMATO il D.M. 17/03/2020 entrato in vigore dal 20 aprile 2020 da cui risulta che:

- la *“spesa di personale”* ai fini del DM 17/03/2020 (art.2 lett. a) risulta essere quella relativa gli *“impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”* ;
- *“entrate correnti “ (art. 2, comma 1, lett.b) DM 17.03.2020) si intende la “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”* ;

PRESO ATTO altresì che in merito alle suddette disposizioni è stata emessa una circolare esplicativa del DM, a firma congiunta dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, Ministro dell'Economia e delle Finanze e Ministro dell'Interno, la quale ha trovato pubblicazione in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020;

RILEVATO in particolare che la suddetta circolare ministeriale, in riferimento al DM 17/03/2022 chiarisce che:

- *“l'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione” e che “al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa con certezza ed uniformità di indirizzo gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare”, occorre considerare “quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP : U.1.01.00.00.000 nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999”;*
- *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 “evidenziando altresì che “il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione , eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso”;*
- *“Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione , accertamenti.”;*

DATO ATTO:

- che nell'Ente sono state sottoscritte convenzioni con altri enti per la gestione associata di:
 - Servizio di Vigilanza, in convenzione con i comuni di Massa e Cozzile, Ponte Buggianese, Chiesina Uzzanese e Uzzano;
 - Servizio Assetto del Territorio, in convenzione con il comune di Ponte Buggianese;
 - Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, in convenzione con il comune di Ponte Buggianese;
- che pertanto la spesa di personale relativa alle Posizioni Organizzative per il Servizio di Vigilanza, Servizio Assetto del Territorio e Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, da valorizzare a questi fini include la spesa dei Responsabili di settore in convenzione come sopra declinato;
- che nell'Ente è attualmente vacante la posizione del Segretario Comunale, per il quale è prevista la sottoscrizione di un accordo in convenzione con altri enti la cui attivazione è prevista presumibilmente entro il mese marzo 2023 e che tenendo conto di questo è stato effettuato il conteggio delle spese del personale previste nel presente atto;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 30 maggio 2022 con la quale è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno di personale ed il piano assunzioni per il periodo 2022/2024, in ossequio alle disposizioni normative vigenti e previa attestazione dell'assenza di situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale.

CONSIDERATO che il Piano triennale del fabbisogno di personale si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere modificato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo organizzativo e funzionale;

RICORDATO che il sopracitato Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 prevede all'art. 4 quale soglia di massima spesa del personale, per i comuni della classe demografica da 5.000 a 9.999 abitanti la percentuale del 26,9% sulle entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità;

DATO ATTO che il Comune di Buggiano al 31/12/2022 risulta avere più di 5.000 abitanti e meno di 9.999 abitanti e che pertanto la sua posizione ai fini dell'applicazione del decreto suddetto è riconducibile alla fascia e) dell'art. 3 (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti);

DATO INOLTRE ATTO che il primo valore soglia di spesa del personale, per la fascia di appartenenza, risulta essere il 26,9% ed il secondo limite (oltre il quale è necessario attuare il piano di rientro) è fissato al 30,90%;

VERIFICATO che sulla base dei dati del rendiconto approvato relativo all'anno 2021, la spesa del personale del Comune di Buggiano è inferiore al predetto valore soglia, come di seguito evidenziato:

MEDIA ACCERTAMENTI TITOLI I,II,III RENDICONTI 2019-2020-2021	6.936.258,64
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' BILANCIO PREVISIONE 2021 (Accantonamento di competenza 2021)	759.859,36
DIFFERENZA ENTRATE CORRENTI NETTE	6.176.399,28
SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2021 (Macro aggregato 101)	1.261.193,2
RAPPORTO PERCENTUALE ART. 33 C.2 D.L. 30/4/2019	20,42%

RILEVATO

- che secondo l'art. 4 comma 2 D.M. 17.03.2020 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, (...) 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”.*
- che pertanto il comune di Buggiano, collocato al di sotto del primo valore soglia previsto per fascia demografica di appartenenza dal comma 1 dell'art. 4 DPCM 17.03.2020 (pari a 26,9%), potrà incrementare la spesa di personale;
- che in sede di prima applicazione, e fino al 2024, il comune di Buggiano, in attuazione dell' art. 5 co. 2 del citato D.M. 17.03.2020, potrà incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 (spesa che risulta determinata in € 1.442.445,06), secondo la definizione dell'art. 2 DPCM 17.03.2020, entro il limite percentuale annuo di cui alla tabella 2 dell'art. 5 DPCM 17.03.2020 che, nella parte riferibile alla propria fascia demografica (comuni da 5000 a 9999 abitanti), per l'anno anno 2023, è fissata al 25% , il tutto sempre in coerenza con il piano del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dal revisore e del valore soglia di cui all'art. 4, co. 1 DPCM (pari a 26,9%);

RICORDATO che le percentuali massime annuali di incremento di cui all'art. 5 del DM. 17.03.2020 rappresentano un incremento rispetto alla base di spesa di personale 2018 (€ 1.442.445,06) per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti (cfr circolare);

CONSIDERATO che, alla luce dei dati contabili al momento approvati e pienamente vigenti, l'incremento assunzionale massimo raggiungibile nell'anno 2023 ai sensi della tabella 2 del DM è pari ad € **360.611,26** (corrispondente al 25% di € 1.442.445,06) ma in virtù della spesa complessiva fissata con il primo valore soglia individuato per fascia demografica in tabella 1 del DM , pari a 26,9% ,(art. 4, comma 2, DM 17.03.2020), la massima spesa di personale possibile per gli anni 2023-2025 è determinata in € 1.661.451,45;

EVIDENZIATO che l'art. 7 comma 1 DM 17.03.2020 dispone che la maggior spesa derivante dall'applicazione degli articoli 4 e 5 del decreto *non rileva ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 557 – quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296*;

CONSIDERATO che nell'anno 2022 si è verificata n. 1 cessazione di personale a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D1;

DATO ATTO che del piano assunzioni 2022-2024/annualità 2022 risultano non concluse le seguenti procedure di assunzione:

- n. 1 Istruttore Amministrativo per il Settore Servizi alla persona, in corso di svolgimento;
- n. 1 Istruttore Amministrativo per il Settore Economico-Amministrativo/Servizi Demografici che si ritiene opportuno riprogrammare nel piano 2023-2025 a seguito slittamento della decorrenza di una delle cessazioni previste;

CONSIDERATO che sono state verificate tutte le cessazioni previste nel triennio 2023-2025 in base alle comunicazioni pervenute dal personale ed alla legislazione vigente in materia di collocamento a riposo e accesso alle prestazioni pensionistiche, che sono così riepilogate:

- Anno 2023: n. 1 Istruttore Amministrativo categoria giuridica C1
- Anno 2024: n. 1 Istruttore Amministrativo categoria giuridica C1
- Anno 2025: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico categoria giuridica D1

VISTE le seguenti disposizioni in merito alle possibilità di progressioni di carriera del personale ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021) il quale prevede: *“(omissis)..... Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti....(omissis)*;

CONSIDERATO che l'Amministrazione intende usufruire di tali previsioni legislative al fine di un percorso di valorizzazione delle risorse interne, alla presenza dei requisiti di titoli di studio e valutazioni positive, anche coerentemente con gli obiettivi ed i programmi di performance organizzativa ed individuale;

VISTO il prospetto elaborato dal Settore Economico Amministrativo, relativo alla dotazione organica (All. A) 2023-2025 previa verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativo contabili connessi;

APPURATA la coerenza/rispondenza degli indirizzi generali con la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

- **anno 2023**

- * n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1 a tempo pieno e indeterminato
- * n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. C1 a tempo pieno e indeterminato
- * n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C1 a tempo pieno e indeterminato (riservati a personale interno ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs 165/2001)

• **anno 2024:**

- * nessuna assunzione

• **anno 2025:**

- * nessuna assunzione

PRESO QUINDI ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025 del bilancio pluriennale;

DATO ATTO che a seguito di apposita ricognizione, non risultano eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;

DATO ATTO che, questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio negli anni 2021 e 2022 (come da preconsuntivo);
- che la spesa del personale rispetta i valori soglia stabiliti dal Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020;
- la spesa di personale, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- ha altresì rispettato la medesima norma negli anni antecedenti come risulta dai Rendiconti approvati;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 07/07/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- ha adottato il Piano della Performance 2022/2024 con deliberazione G.C. n. 74 del 05/08/2022 ed che è in corso di predisposizione il Piano della Performance 2023/2025;

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

DATO ATTO che, nell'attesa di definire nuovi profili professionali e modello organizzativo, previo confronto con le parti sindacali come previsto dal CCNL 2019-2021, ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DM 22/07/2022, la programmazione del personale terrà conto nella selezione del personale delle conoscenze e delle competenze tecniche e comportamentali che i nuovi assunti dovranno avere per ricoprire i posti vacanti nella pianta organica dell'ente, al fine di acquisire personale in grado di apportare un valore aggiunto nel perseguimento degli obiettivi di settore e dell'ente in generale.

RITENUTO pertanto di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, approvando il nuovo schema di dotazione organica – allegato A;

RICHIAMATI INOLTRE:

- l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;
- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. 90/2014 il quale dispone in merito alle verifiche dell'Organo di Revisione sul rispetto delle norme assunzionali;
- l'art. 4, comma 2, e l'art. 5 comma 1 del DM 17.03.2020 i quali prevedono l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio da parte del revisore rispetto all'incremento previsto della spesa di personale derivante dal presente piano delle assunzioni, nei limiti di tabella 1 del DM ed anche entro il 25% di incremento della spesa di personale 2018 ;

ATTESO che il Revisore Unico dei Conti in data 15/03/2023 con proprio verbale n.7/2023 ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTO Il D.lgs. 267/2000;

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

DATO ATTO che del presente provvedimento viene data informazione alle Organizzazioni Sindacali interne e provinciali;

VISTI i pareri favorevoli relativi alla regolarità tecnica e contabile del presente atto, espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, rilasciati dalla Responsabile P.O. dei Servizi Finanziari;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di prendere atto ed approvare quanto esposto in premessa per costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di prendere atto della verifica sui vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativo contabili connessi;
3. Di prendere atto che la spesa di personale del Comune di Buggiano, sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2021 è inferiore alla soglia massima per la propria classe demografica - individuata al 26,9% delle entrate correnti - dal Decreto Ministeriale 17/3/2020 pubblicato in G.U. in data 27/4/2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30/4/2019 n. 34, come evincibile dal seguente prospetto:

MEDIA ACCERTAMENTI TITOLI I, II, III RENDICONTI 2019-2020-2021	6.936.258,64
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' BILANCIO PREVISIONE 2021 (Accantonamento di competenza 2021)	759.859,36
DIFFERENZA ENTRATE CORRENTI NETTE	6.176.399,28
SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2021 (Macro aggregato 101)	1.261.193,2

4. Di prendere atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 è pari ad € 1.382.622,30 (calcolata al netto delle componenti escluse), elevabile ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D.M. 27/3/2020, per nuove assunzioni a tempo indeterminato, fino ad un importo pari al 26,9% delle entrate correnti nette degli ultimi tre rendiconti approvati, ammontante per gli anni 2023-2025 ad una spesa complessiva di € 1.661.451,15 calcolata con le modalità previste dall'art. 2 del D.M.;
5. Di dare atto che a seguito di apposita ricognizione, non risultano eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;
6. Di dare atto che tale programmazione corrisponde alle effettive esigenze dell'Amministrazione, sulla base dei fabbisogni di personale manifestati dai dirigenti per il triennio 2023/2025 coniugate alle capacità di spesa dell'ente;
7. Di approvare l'allegato A Dotazione organica a farne parte integrante e sostanziale;
8. Di approvare con il presente provvedimento la programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, comportante il seguente Piano delle assunzioni, così distinte per ogni anno:

ANNO 2023
TEMPO INDETERMINATO
<ul style="list-style-type: none">• n. 1 Istruttore Amministrativo cat. c1 a tempo pieno e indeterminato per il settore Servizi Demografici• n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. C1 a tempo pieno e indeterminato• n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C1 a tempo pieno e indeterminato (riservati a personale interno ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs 165/2001)
Per tutti i profili da assumere dall'esterno si procederà con l'eventuale indizione di procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 D. Lgs 165/2001, con l'utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità o con l'espletamento di procedure concorsuali anche in convenzione con altri enti.
TEMPO DETERMINATO
Non sono previste assunzioni di personale salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili previste solo per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, entro i limiti massimi di spesa previsti per l'ente ovvero nei casi in cui tale possibilità venga prevista da apposite disposizioni di legge (PNRR)

ANNO 2024
TEMPO INDETERMINATO
<ul style="list-style-type: none">• Non sono previste assunzioni
Per tutti i profili da assumere dall'esterno si procederà con l'eventuale indizione di procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 D. Lgs 165/2001, con l'utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità o con l'espletamento di procedure concorsuali anche in convenzione con altri enti.

TEMPO DETERMINATO
Non sono previste assunzioni di personale salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili previste solo per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, entro i limiti massimi di spesa previsti per l'ente ovvero nei casi in cui tale possibilità venga prevista da apposite disposizioni di legge (PNRR)

ANNO 2025
TEMPO INDETERMINATO
<ul style="list-style-type: none"> • Non sono previste assunzioni
Per tutti i profili da assumere dall'esterno si procederà con l'eventuale indizione di procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 D. Lgs 165/2001, con l'utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità o con l'espletamento di procedure concorsuali anche in convenzione con altri enti.
TEMPO DETERMINATO
Non sono previste assunzioni di personale salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili previste solo per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, entro i limiti massimi di spesa previsti per l'ente ovvero nei casi in cui tale possibilità venga prevista da apposite disposizioni di legge (PNRR)

9. Di dare atto che è in corso di svolgimento la procedura di assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 per il Settore Servizi alla persona prevista da piano assunzioni 2022-2024/annualità 2022;
10. Di dare atto le assunzioni previste ai punti 8 e 9 saranno comunque perfezionate previa verifica della presenza di tutti i requisiti previsti dalla legge.
11. Di dare atto che:
 - le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica rispettano i limiti di spesa previsti dal DM del 17.03.2020 e i limiti di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;
 - il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025 e sarà inserito nel DUP 2023/2025;
12. Di stabilire che in caso di mobilità in uscita potranno essere attivate analoghe mobilità in entrata senza modifica del Piano Assunzionale in quanto garantita la neutralità finanziaria;
13. Di dare atto che il Revisore unico del Comune di Buggiano, con parere che si allega al presente atto (**allegato B**), ha accertato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è improntata al rispetto della normativa di cui sopra;
14. Di dare atto che il presente documento programmatico potrà essere oggetto di successive integrazioni in relazione a nuove e/o diverse esigenze dell'Ente in ordine al fabbisogno di personale con riferimento all'anno 2023 e seguenti, per le quali si provvederà a individuare le coperture previste e consentite;
15. Di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente"

nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

16. Di trasmettere il presente Piano Triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'apposito applicativo presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
17. Di dare atto che copia della presente deliberazione verrà trasmessa alle OO.SS. e alla R.S.U. dell'ente.
18. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs 18/08/2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, per procedere con gli adempimenti conseguenti."

VISTA la Legge n. 190/2012, ad oggetto: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

VISTO l'articolo 6Bis della Legge 241/990, come introdotto dall'articolo 1 comm. 41 della Legge 190/2012 e dato atto che non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, tra il proponente e l'oggetto della presente proposta;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile dei titolari di Settore interessati, espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTI gli artt. 48, 124 e 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI unanimi favorevoli;

D E L I B E R A

1) Di approvare la sopra riportata proposta di deliberazione

2) di dare atto che:

- sono stati resi i pareri dai competenti organi tecnico e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 così come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012;
- il presente provvedimento sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line per 15 giorni consecutivi (D.Lgs.267/2000 art.124 comma 1 s.m.i. e L. 69/2009 art.32);
- il presente provvedimento, contestualmente alla pubblicazione all'Albo pretorio, sarà comunicato ai capigruppo consiliari (D.Lgs. 267/2000)

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 TUEL;

Il presente verbale è stato approvato e qui di seguito sottoscritto:

Il Sindaco

Daniele Bettarini

Il Segretario

Dott.ssa Francesca Grabau

ALLEGATO A - DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023/2025

Aggiornato Febbraio 2023

CATEGORIA PROFILO	DIP. IN SERVIZIO* al 31.12.2022		CESSAZ.NI PREVISTE			ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE			
	T.Pieno	P.Time	2023	2024	2025	2023		2024		2025		T. Indeterminato		T. Determinato	
						T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
EX D3 - FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO*	1											1			
D1 - FUNZIONARIO/ISTRUTT.RE DIRETTIVO TECNICO+	3**				1	1						2		1**	
D1 - FUNZIONARIO/ISTRUTT. DIRETTIVO AMM.VO	3****	1***										3****			1**
D1 - ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA MUNICIPALE	1****											1****			
C1 - ISTRUTTORE TECNICO	2	1										2	1		
C1 - ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	12****		2			4****						14****			
C1 - AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	3											3			
B3 - COLLABORATORE PROFES.LE AMMINISTRATIVO	2		1*****									1			
B1 - ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1	2	1*****									0	2		
B1 - ESECUTORE AI SERVIZI TECNICI (OPERAIO)	2											2			
TOTALE	30	4	4	0	1	5	0	0	0	0	0	29	3	1	1

* unico Funzionario Amministrativo cat ex D3 in aspettativa per mandato elettorale - dipendenti effettivamente in servizio al **31.12.2022 31 TP + 3 PT = 34**

** n. 1 Funzionario Tecnico cat. D ricoperto con contratto Art.110 c.1 TUEL

*** n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo cat. D con contratto Art. 110 c.1 TUEL

**** di cui n. 1 a seguito procedura comparativa per progressione verticale riservata a dipendenti interni ai sensi art. 52 co. 1-bis d. lgs 165/2001 con contesutale cessazione del profilo di partenza e tiene conto delle assunzioni previste nel 2021 ma finalizzate nel 2022

***** comprende n. 2 riservati ai dipendenti interni ai art. 52, comma 1-bis, D.Lgs 165/01 con contesutale cessazione del profilo di partenza e tiene conto delle assunzioni previste nel 2022 ma finalizzate nel 2023