



COMUNE DI MONTEMURLO
PROVINCIA DI PRATO

DELIBERAZIONE di
GIUNTA COMUNALE
N. 060 del 31.03.2023

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

L'anno duemilaventitre (2023) e questo giorno trentuno (31) del mese di marzo, alle ore 16:10, moto del segretario comunale Marco Fattorini, si è riunita la Giunta Comunale.

| COMPONENTI | PRESENTI - ASSENTI | |
|------------------------------------|---------------------------|--|
| Calamai Simone - Sindaco | X | |
| Baiano Antonella - Assessore | X | |
| Fanti Alberto - Assessore | X | |
| Vespi Valentina - Assessore | X | |
| Vignoli Alberto - Assessore | X | |
| Forastiero Giuseppe - Vice Sindaco | X | |

Al momento dell'approvazione della presente proposta di deliberazione, risultano presenti n.6 ed assenti n. 0 componenti.

Presiede il Sindaco, Calamai Simone.

Assiste il Segretario Generale Fattorini Marco.

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito 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. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, 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;
- il decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in particolare l'art. 6, comma 6 che prevede il Piano integrato di attività e organizzazione consistente nella riunione in un solo atto di tutta la programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla loro formazione e alle modalità di prevenzione della corruzione;

Considerato che il PIAO, previsto dal DL 80/2021 e sopra citato, va adottato ogni anno entro il 31 gennaio, quest'anno invece, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio a seguito del differimento, disposto dalla Legge di Bilancio 2023, del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile. L'art. 8, comma 2, del DM 132/2022, infatti, stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 229 del 23.12.2022 con la quale è stato approvato il PIAO 2022 - 2024;

Visto l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale,

da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che il Decreto 8/05/2018 del 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”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale il 27/07/2018; l'aggiornamento della programmazione è consentito solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Considerato il D.L.90/2014 di cui all'art. 3 comma 5 del come modificato dall'art.14-bis comma 1 lett.a) del D.L.4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019;

Visti il decreto Presidenza Consiglio dei Ministri del 17 Marzo 2020 e l'art.33 del D.L.34/2019 secondo cui al comma. 2 “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Preso atto che nel Decreto 17 Marzo 2020 di cui all'art.4 c. 2, 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;

Rilevato che:

- l'Ente, nel rispetto della citata normativa, risulta in soglia demografica al 27% e in valori percentuali relativamente alla capacità di incremento compresa tra il 27 e 31%;
- che il rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale a carico dell'amministrazione e il valore medio degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari a 19,60;
- l'ente può conseguentemente incrementare la spesa del personale nel corrente anno con una percentuale del 21% rispetto alla spesa 2018 come risulta dall'allegato "C" parte integrante del presente atto;

Richiamato la precedente deliberazione n. 133 del 08/07/2022, avente ad oggetto: "Piano del fabbisogno di personale. Aggiornamento annualità 2022-";

Viste le deliberazioni n. 12/CC del 08/04/2022 con cui è stato approvato il "Documento Unico di programmazione (DUP) 2022-2024" e la n. 13/CC del 08/04/2022, avente per oggetto "Approvazione schema di Bilancio di Previsione 2022-2024 e allegati";

Visti:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- la L. 68/1999 relativa agli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
- l'art. 1, comma 557 e ss, L. 296/2006 prevede che il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;
- l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale prevede che il mancato rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Preso atto che:

- in fase di predisposizione del piano triennale del fabbisogno del personale, è stata effettuata ricognizione, come risulta da specifiche attestazioni dei Dirigenti/Responsabili apicali

depositate in atti, di cui all'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, e che dalle stesse non risultano eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

- l'Ente ha adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023/2025;
- l'Ente negli anni 2021 e precedenti ha rispettato le vigenti limitazioni in materia di spesa di personale a tempo indeterminato e determinato;
- l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del bilancio di previsione, e ha tempestivamente effettuato la trasmissione alla BDAP;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Visto il Rendiconto di gestione 2021 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 25/05/2022;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 3.348.249,14 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2023, con la presente programmazione è quantificata in € 2.025.332,57 come evidenziato in all. "A", considerato che le assunzioni previste nella presente programmazione non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, c. 557 – quater e 562, della L. 296/2006, ai sensi del DPCM 17/03/202, art. 6;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018:

- la “dotazione organica” dell'Ente intesa come la spesa del personale in servizio, sommata a quella del personale da assumere nell'ambito del PTFP, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, intesa come quella consentita dalla normativa vigente;
- 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, suddivisa per profili professionali;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 3.348.249,14;

Considerato che, si adottano con il presente atto le misure relative al fabbisogno di personale per rendere effettiva l'organizzazione disposta con l'atto sopra richiamato;

Rilevato che in seguito all'emanazione del DPCM 17/03/2020 richiamato, in vigore a partire dal 20/04/2020, la programmazione del fabbisogno di personale deve adeguarsi alla nuova norma;

Evidenziati quindi che i fabbisogni di personale nell'allegato “D” necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;

Evidenziata quindi la capacità assunzionale del Comune di Montemurlo nell'all. "C" computata secondo le indicazioni della circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in G.U. in data 11/09/2020;

Considerato che l'art. 3, comma 8, della L. 56/2019, recita: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2023-2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale secondo quanto descritto all'allegato "E", dando atto che la spesa conseguente a queste previsioni per il 2023 è pari a € 170.815,14 ed è inferiore al limite di spesa per lavoro flessibile (spesa 2009) pari ad € 218.537,00;

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

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto il parere espresso sul presente atto da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art.19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Visto l'art. 147/bis, comma 1, del Testo Unico sugli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Regolamento comunale sui controlli interni, approvato con delibera del C.C. n. 1 del 30.01.2013;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza giuridico amministrativa;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel suo complesso;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto lo statuto comunale;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà data informazione alle Organizzazioni sindacali;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di richiamare le premesse sopra riportate che costituiscono parte integrante del presente deliberato;
- 2) di ridefinire le capacità per assunzioni a tempo indeterminato come indicato nell'allegato "C" al presente atto, costituendone parte integrante e sostanziale, secondo quanto stabilito dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 3) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come segue:
 - a) 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 e s.m.i., è pari a € 3.348.249,14, rappresentata dal numero di dipendenti in servizio più quelli di cui è prevista l'assunzione (All. "B");
 - b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
 - c) l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio al 2023 sommata alle assunzioni programmate, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa per il 2023 stimata in € 2.025.332,57 (allegato "A");
 - d) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:
 - l'assunzione a tempo indeterminato delle figure determinate nell'allegato "D", dando atto della congruità della programmazione con la capacità assunzionale complessiva dell'Ente, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
 - concorso pubblico (o altra procedura selettiva), ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
 - le seguenti eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici di cui all'allegato "E", dando atto del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile (pari al 100% della spesa del 2009) quella stabilita all'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122 ;
- 4) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € 2.025.332,57, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), secondo le disposizioni contenute nell'art. 6 del

DPCM 17/03/2020 che escludono la spesa delle assunzioni di questa programmazione dal limite richiamato;

- 5) 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.;
- 6) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 7) di dare atto che il presente provvedimento è parte integrante del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 nonché nel Piano Integrato di Attività e Organizzazioni (PIAO) 2023-2025;
- 8) di dare atto che il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni in caso di nuove o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, o dell'entrata in vigore di nuove norme, rispetto ai piani approvati con il presente atto;
- 9) di dare atto che la spesa relativa a questo atto di programmazione farà carico sui corrispondenti capitoli del bilancio di previsione 2023/2024, che assicurano la necessaria copertura finanziaria;
- 10) di demandare al competente Servizio Risorse Umane gli adempimenti connessi all’esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

infine la Giunta Comunale, stante l’urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione;

DELIBERA

- 10) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Segreteria Generale
Servizio Risorse Umane

All. A

RELAZIONE ALLEGATA AL PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025

Premessa

Il presente piano si riferisce al periodo 2023-2025, definisce la programmazione delle assunzioni di personale per il triennio indicato, così come disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs.165/2001, dall'art. 39 della L. 449/1997, e dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000.

Tiene conto del quadro legislativo modificatosi a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 e delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ed entrate in vigore il 27/07/2018.

L'entrata in vigore del D.L. 34/2019, approvato con L. n. 58/2019 all'art. 33, ha modificato il sistema di calcolo delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni ed ha introdotto un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La programmazione attuale rispetta i nuovi vincoli assunzionali

La situazione del presente aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale, viene descritta con riferimento a:

- organico (Allegato B)
- spesa di personale
- previsioni cessazioni
- capacità assunzionale



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Segreteria Generale
Servizio Risorse Umane

SPESA DI PERSONALE

Per gli enti locali il riferimento è il contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti deve quindi essere rispettata la media delle spese di personale del triennio 2011/2013.

| TIPOLOGIA DI SPESA | 2011 | 2012 | 2013 | MEDIA TRIENNIO 2011/2013 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Spesa di personale | 3.970.525,00 | 3.907.999,67 | 3.920.426,58 | 3.932.983,75 |
| altre spese | 35.054,00 | 28.190,00 | 24.190,00 | 29.144,67 |
| irap | 304.800,00 | 287.600,00 | 274.700,00 | 289.033,33 |
| TOTALE SPESA | 4.310.379,00 | 4.223.789,67 | 4.219.316,58 | 4.251.161,75 |
| COMPONENTI ESCLUSE | 893.008,00 | 882.085,78 | 933.644,06 | 902.912,61 |
| TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA EX ART. 1 C. 557 | 3.417.371,00 | 3.341.703,89 | 3.285.672,52 | 3.348.249,14 |

La spesa di personale che si determina con questo atto di programmazione del fabbisogno di personale relativamente al triennio 2023/2025 è la seguente:

| DETERMINAZIONE SPESA PERSONALE EX ART. 1 C. 557 L. 296/2006 | | | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Verifica coerenza programmazione anno 2023-2025 con media triennio 2011/2013 | | | | |
| TIPOLOGIA DI SPESA | 2023 | 2024 | 2025 | media 2011/2013 |
| Spesa di personale | 3.996.370,66 | 4.128.624,34 | 4.128.624,34 | |
| altre spese | 22.456,34 | 22.456,34 | 22.456,34 | |
| irap | 246.979,45 | 258.336,20 | 258.336,20 | |
| TOTALE SPESA | 4.265.806,45 | 4.409.416,88 | 4.409.416,88 | |
| COMPONENTI ESCLUSE ai sensi del DPCM 17/03/2020 | 1.115.186,88 | 1.173.904,60 | 1.205.760,46 | |
| COMPONENTI ESCLUSE | 1.125.287,00 | 1.125.287,00 | 1.125.287,00 | |
| TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA EX ART. 1 C. 557 | 2.025.332,57 | 2.110.225,28 | 2.078.369,42 | 3.348.249,14 |



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Segreteria Generale
Servizio Risorse Umane

Il valore indicato nelle componenti escluse ai sensi del DPCM 17/03/2020 è quello relativo alle assunzioni 2021, 2022 e 2023. Il valore del 2023 comprende le assunzioni 2022 (effettuate) e 2023 (quota delle programmate). Il valore del 2024 comprende tutte le assunzioni effettuate nel 2022 e tutte le programmate nel 2023 e 2024. Il 2025 comprende le assunzioni programmate 2021/2025.

PREVISIONE CESSAZIONI

Alla fine del 2022 si sono verificate alcune cessazioni e variazioni sul personale non prevedibili e quindi non considerate nell'ultima deliberazione di programmazione del fabbisogno del personale (n. 133 del 8/07/2022):

Si è verificata la seguente situazione:

- n. 3 dipendenti Cat. C Agenti PM, hanno rassegnato le dimissioni, due in data 31/08/2022 e uno in data 14/09/2022;
- un dipendente cat. C esperto Amm.vo, ha rassegnato le dimissioni dal 01/11/2022.

Sono previsti i seguenti pensionamenti:

anno 2023

- uno specialista di vigilanza Cat. D dal 01/05/2023 assegnato al Corpo di Polizia Municipale (in attesa senza assegni secondo l'art. 110, comma 5, D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.);
- uno specialista in attività tecniche Cat D dal 18/04/2023 assegnato all'Area B (in attesa senza assegni secondo l'art. 110, comma 5, D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.)
- uno Esperto Amm.vo cat C dal 01/11/2023 assegnato all'Area A

anno 2024

- due esperti amm.vi cat. C assegnato all'Area B

anno 2025

- uno Specialista di vigilanza cat. D assegnato al Corpo di PM

Considerato che Quota 103, Ape Sociale e Opzione Donna, le tre finestre di uscita dal lavoro previste dall'attuale sistema di pensioni, saranno ancora utilizzabili per l'anno in corso e scadranno il 31 dicembre 2023, è possibile che qualche dipendente in prossimità della pensione, possa usufruire di queste opportunità per anticipare le proprie dimissioni.

Il personale di cui è possibile prevedere la cessazione con un elevato grado di certezza nei prossimi anni 2023, 2024 e 2025, è quello indicato di seguito, con la seguente cadenza temporale:

| 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--------|---|--------|---|--------|---|
| Cat. B | 0 | Cat. B | 0 | Cat. B | 0 |
| Cat. C | 1 | Cat. C | 2 | Cat. C | |
| Cat. D | 2 | Cat. D | 0 | Cat. D | 1 |



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Segreteria Generale
Servizio Risorse Umane

CONTESTO DI RIFERIMENTO PER IL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono i vincoli entro i quali il piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 1, comma 557 e seguenti, L. 296/2006;
- art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014;
- art. 25, comma 4, D.Lgs. n. 75/2017, con il quale è stato abrogato l'art. 1, comma 2019 della legge n. 208/2015;
- D.Lgs. 75/2017;
- art. 1, commi da 819 a 830, L. n.145/2018;
- D.L. 4/2019, convertito con L. n. 26/2019;
- D.L. 34/2019 convertito con L. n. 58/2019;
- L. 56/2019;
- L. 160/2019, Legge di bilancio 2020;
- DPCM 17/03/2020 pubblicato in GU 27/04/2020.
- L. 178/2020, Legge di bilancio 2021;

Il presente piano triennale è stato realizzato analizzando le richieste emerse dagli apicali di area sulla base della situazione del personale dei singoli servizi, e delle funzioni assegnate in relazione alle attuali scelte organizzative dell'Ente, alle cessazioni intervenute e della conseguente necessità delle figure professionali da inserire in organico. Quanto emerso è stato poi esaminato con gli organi competenti per bilanciare le valutazioni degli uffici con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione. Inoltre, nel valutare il fabbisogno sono stati necessariamente considerati i limiti previsti dalle vigenti normative - soprattutto con quanto risultante in applicazione del Decreto Ministeriale 17/03/2020 - e le disponibilità economiche dell'ente. Il risultato tiene conto di quanto attuato in osservanza dei precedenti atti, delle cessazioni intervenute di recente, nonché di quanto ritenuto necessario per perseguire gli obiettivi dell'amministrazione e quindi il piano, motivato ai sensi delle linee di indirizzo in merito alla pianificazione dei fabbisogni, di cui all'art. 6 D. Lgs. 165/2001, segue i criteri sottoelencati:

- sostituzione del personale cessato o trasferito;
- mantenimento dell'attività dei servizi dovuti alla nuova riorganizzazione;
- attenzione ai livelli occupazionali dei servizi con progetti particolarmente strategici.

In merito alla programmazione di personale relativa all'anno 2022, si concluderanno nel corrente anno le procedure già avviate per le seguenti assunzioni:

- una categoria B1 da inserire nell'Area A;
- una categoria C informatico



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Segreteria Generale
Servizio Risorse Umane

- due categorie C Agenti di Pm
- quattro categorie D (tre amministrativi e un tecnico)

2023

I posti da coprire con la programmazione 2023 sono:

- l'assunzione di due esperti amm.vi cat. C all'area B
- l'assunzione di due agenti di Pm cat. C al Corpo di polizia Municipale
- l'assunzione di uno specialista tecnico cat. D all'area B;
- l'assunzione di uno specialista amm.vo cat. D all'area B;
- l'assunzione di uno specialista di vigilanza Cat: D al Corpo di polizia Municipale

2024

Le assunzioni sono state aggiornate a fronte di cessazioni al momento certe. Pertanto è possibile prevedere:

- l'assunzione di due esperto amm.vo cat. C all'area B

2025

Le assunzioni sono state aggiornate a fronte di cessazioni al momento certe. Pertanto è possibile prevedere:

- l'assunzione di uno Specialista di Vigilanza cat. D al Corpo di polizia Municipale

Nell'allegato D è indicata la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato per il 2023/2025.

Nell'allegato E è indicata la programmazione delle assunzioni a tempo determinato.

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019.

Il Decreto individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed esclusa l'Irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

Area Segreteria Generale
Servizio Risorse Umane

di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”.

Le situazioni che possono scaturire possono essere tre differenti:

- I Comuni che si collocano al di sotto del primo “valore soglia” potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.
- I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il “valore-soglia”, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.
- I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i due “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

Il valore soglia per la fascia demografica a cui appartiene il Comune di Montemurlo è il 27%; il comune si colloca, in base ai calcoli effettuati sui rendiconti 2019-2021 (ultimo rendiconto approvato), al di sotto di tale fascia e quindi può incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 introdotta dall’art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. La percentuale di incremento possibile per il 2023 è il 21% sulla spesa 2018, il 22% sempre sulla spesa 2018 rispettivamente per il 2024. La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Il rapporto tra spesa di personale così come descritta sopra e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dà un risultato pari a 19,60%

A seguito di queste novità legislative, il prospetto all. “C” illustra l’attuale situazione della capacità assunzionale del Comune di Montemurlo.

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI MONTEMURLO e fabbisogno personale (01/03/2023)

All. B

| Num. | Cat.giur./cat. ec. | Profilo | NOTE |
|------|------------------------------------|---|--|
| 1 | | Segretario generale | <i>Vacante</i> |
| 1 | <i>DIRIGENTE (art. 110, co. 1)</i> | <i>Dirigente</i> | |
| 1 | D3/D6 | Specialista contabile – P.O. | |
| 1 | D1/D6 | Specialista in attività tecniche – P.O. | |
| 1 | D1/D6 | Specialista amministrativo – P.O. | |
| 1 | D (art. 110 co. 1) | Specialista in attività di vigilanza – P.O. | |
| 1 | D1/D6 | Specialista in attività di vigilanza | |
| 1 | D1/D5 | Specialista in attività di vigilanza | |
| 1 | D1/D6 | Specialista in attività tecniche | |
| 1 | D1/D5 | Specialista in attività tecniche -P.O. | |
| 1 | D1/D5 | Specialista in attività culturali -P.O. | |
| 1 | D1/D5 | Specialista amministrativo - P.O. | |
| 1 | D1/D5 | Specialista informatico | |
| 1 | D1/D4 | Specialista informatico | |
| 1 | D1/D3 | Assistente sociale | Distaccato |
| 1 | D1/D3 | Specialista in attività tecniche -P.O. | |
| 2 | D1/D2 | Specialista in attività tecniche P.O. | |
| 2 | D1/D2 | Specialista in attività tecniche | |
| 1 | D1/D2 | Specialista amministrativo – P.O. | |
| 4 | D1/D1 | Specialista in attività tecniche | <i>Di cui 2 vacanti</i> |
| 6 | D1/D1 | Specialista amministrativo | Di cui 4 vacanti |
| 2 | D1/D1 | Assistente sociale | Comandati |
| 1 | D | Specialista in attività di vigilanza | Vacante |
| 2 | D1/D1 | Assistente sociale | Distaccati di cui 2 vacanti |
| 3 | C/C5 | Esperto in attività tecniche | |
| 3 | C/C5 | Esperto amministrativo | |
| 2 | C/C5 | Agente di PM | |
| 1 | C/C4 | Agente di PM | |
| 2 | C/C4 | Esperto amministrativo | |
| 7 | C/C3 | Esperto amministrativo | Di cui 1 comando |
| 1 | C/C3 | Agente di PM | |
| 2 | C/C3 | Esperto in attività tecniche | |
| 4 | C/C2 | Esperto in attività tecniche | |
| 4 | C/C2 | Esperto amministrativo | |
| 21 | C/C1 | Esperto amministrativo | Di cui 1 comando e 2 vacanti |
| 12 | C/C1 | Agente di PM | <i>Di cui 6 vacanti (2cfl da trasformare)</i> |

| | | | |
|-----------|-------|---|---|
| 2 | C1 | Esperto tecnico | |
| 1 | C1 | Esperto informatico | <i>vacante</i> |
| 1 | B1/B7 | Centralinista | |
| 1 | B1/B4 | Assistente amministrativo | |
| 2 | B1 | Assistente amministrativo | <i>Di cui 1 vacante</i> |
| 1 | D3/D6 | Specialista in attività tecniche | Congelato per Aspettativa fino al 17/04/2023 |
| 1 | D1/D5 | Specialista in attività di vigilanza | Congelato per Aspettativa fino al 30/04/2023 |
| 1 | D1/D3 | Specialista in attività tecniche | Congelato per Aspettativa |
| 85 | | | Totale dip. di ruolo in servizio (compresi art.110 ed escluso segretario) |
| 1 | D1 | Addetto stampa art. 90 | All. E |
| 1 | C1 | Addetto Organi Istituzionali art. 90 | All. E |
| 1 | C1 | <i>Addetto Segreteria particolare Sindaco art. 90</i> | <i>All. E - vacante</i> |

NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2023 DEL COMUNE DI MONTEMURLO

| | |
|--|----------------|
| spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018 | 3.858.284,69 € |
| spesa del personale lorda senza IRAP anno 2021 (A) | 3.427.887,65 € |

| | |
|--|--------------|
| spesa assunzioni flessibili anno 2009 | 218.537,00 € |
| spesa assunzioni flessibili soggetta a limite prevista anno corrente | 170.815,14 € |
| spazi assunzionali flessibili disponibili | 47.721,86 € |

| comuni per fasce demografiche | valore soglia | percentuali massime incremento | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|---------------|------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| meno di 1.000 abitanti | 29,50% | meno di 1.000 abitanti | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| da 1.000 a 1.999 abitanti | 28,60% | da 1.000 a 1.999 abitanti | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| da 2.000 a 2.999 abitanti | 27,60% | da 2.000 a 2.999 abitanti | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| da 3.000 a 4.999 abitanti | 27,20% | da 3.000 a 4.999 abitanti | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 28,00% |
| da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,90% | da 5.000 a 9.999 abitanti | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| da 10.000 a 59.999 abitanti | 27,00% | da 10.000 a 59.999 abitanti | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| da 60.000 a 249.999 abitanti | 27,60% | da 60.000 a 249.999 abitanti | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 28,80% | da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| con e oltre 1.500.000 abitanti | 25,30% | con e oltre 1.500.000 abitanti | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |

| facoltà assunzionali lorde diponibili del quinquennio precedente | |
|--|---------------------|
| anno | totale disponibile |
| 2019 | 123.079,89 € |
| 2018 | 52.701,87 € |
| 2017 | - € |
| 2016 | - € |
| 2015 | - € |
| 2014 | - € |
| totale | 175.781,76 € |

| valori soglia di rientro per la maggiore spesa | |
|--|---------------|
| comuni per fasce demografiche | valore soglia |
| meno di 1.000 abitanti | 33,50% |
| da 1.000 a 1.999 abitanti | 32,60% |
| da 2.000 a 2.999 abitanti | 31,60% |
| da 3.000 a 4.999 abitanti | 31,20% |
| da 5.000 a 9.999 abitanti | 30,90% |
| da 10.000 a 59.999 abitanti | 31,00% |
| da 60.000 a 249.999 abitanti | 31,60% |
| da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 32,80% |
| con e oltre 1.500.000 abitanti | 29,30% |

| accertamenti entrate correnti anni 2019-2020-2021 | media |
|---|-----------------|
| 18.727.158,86 € 19.198.381,87 € 18.981.060,19 € | 18.968.866,97 € |
| fondo crediti dubbia esigibilità 2021 | 1.480.657,08 € |
| valore entrate correnti da riportare | 17.488.209,89 € |
| rapporto spesa personale su entrate correnti | 19,60% |
| percentuale incremento applicabile | 21,00% |

| | |
|---|-----------------------|
| limite massimo spesa di personale anno corrente lorda senza IRAP - 27% | 4.721.816,67 € |
|---|-----------------------|

| | |
|---|-----------------------|
| nuovo limite massimo spesa di personale anno corrente lorda senza IRAP (A + B) | 4.668.524,47 € |
|---|-----------------------|

| | | | |
|---|--------------|--|--|
| eventuale incremento massimo spesa personale (B) | 810.239,78 € | | |
| nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti | 24,23% | | |
| eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali (C) | 175.781,76 € | | |
| | | | |
| | | | |

| | |
|---|---------------------|
| marginale assunzionale utilizzabile 2023 (B-D) | 810.239,78 € |
|---|---------------------|

| nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo esclusa IRAP | | | | | | | |
|--|-----------|-------------|--------|------------|-------------|------------------------|---------------------|
| categoria | tabellare | tredicesima | oneri | oneri | totale | assunzioni programmate | costo assunzioni |
| B1 | 19.034,51 | 20.620,72 € | 26,68% | 5.501,61 € | 26.122,33 € | 1,00 | 26.122,33 € |
| B3 | 20.072,88 | 21.745,62 € | 26,68% | 5.801,73 € | 27.547,35 € | | - € |
| C1 | 21.392,87 | 23.175,61 € | 26,68% | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 10,00 | 293.588,62 € |
| D1 | 23.212,35 | 25.146,71 € | 26,68% | 6.709,14 € | 31.855,86 € | 7,00 | 222.990,99 € |
| D3 | 26.553,75 | 28.766,56 € | 26,68% | 7.674,92 € | 36.441,48 € | - | - € |
| Totali (E) | | | | | | 18,00 | 542.701,93 € |

NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2024 DEL COMUNE DI MONTEMURLO

| | |
|--|----------------|
| spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018 | 3.858.284,69 € |
| spesa del personale lorda senza IRAP anno 2020 (A) | 3.427.887,65 € |

| | |
|--|--------------|
| spesa assunzioni flessibili anno 2009 | 218.537,00 € |
| spesa assunzioni flessibili soggetta a limite prevista anno corrente | 170.815,14 € |
| spazi assunzionali flessibili disponibili | 47.721,86 € |

| comuni per fasce demografiche | valore soglia | percentuali massime incremento | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|---------------|------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| meno di 1.000 abitanti | 29,50% | meno di 1.000 abitanti | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| da 1.000 a 1.999 abitanti | 28,60% | da 1.000 a 1.999 abitanti | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| da 2.000 a 2.999 abitanti | 27,60% | da 2.000 a 2.999 abitanti | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| da 3.000 a 4.999 abitanti | 27,20% | da 3.000 a 4.999 abitanti | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 28,00% |
| da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,90% | da 5.000 a 9.999 abitanti | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| da 10.000 a 59.999 abitanti | 27,00% | da 10.000 a 59.999 abitanti | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| da 60.000 a 249.999 abitanti | 27,60% | da 60.000 a 249.999 abitanti | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 28,80% | da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| con e oltre 1.500.000 abitanti | 25,30% | con e oltre 1.500.000 abitanti | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |

| facoltà assunzionali lorde diponibili del quinquennio precedente | |
|--|---------------------|
| anno | totale disponibile |
| 2019 | 123.079,89 € |
| 2018 | 52.701,87 € |
| 2017 | - € |
| 2016 | - € |
| 2015 | - € |
| 2014 | - € |
| totale | 175.781,76 € |

| valori soglia di rientro per la maggiore spesa | |
|--|---------------|
| comuni per fasce demografiche | valore soglia |
| meno di 1.000 abitanti | 33,50% |
| da 1.000 a 1.999 abitanti | 32,60% |
| da 2.000 a 2.999 abitanti | 31,60% |
| da 3.000 a 4.999 abitanti | 31,20% |
| da 5.000 a 9.999 abitanti | 30,90% |
| da 10.000 a 59.999 abitanti | 31,00% |
| da 60.000 a 249.999 abitanti | 31,60% |
| da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 32,80% |
| con e oltre 1.500.000 abitanti | 29,30% |

| accertamenti entrate correnti anni 2018-2019-2020 | media |
|---|-----------------|
| 18.751.241,31 € 18.727.158,86 € 19.198.381,87 € | 18.892.260,68 € |
| fondo crediti dubbia esigibilità 2020 | 1.480.657,08 € |
| valore entrate correnti da rapportare | 17.411.603,60 € |
| rapporto spesa personale su entrate correnti | 19,69% |
| percentuale incremento applicabile | 22,00% |

| | |
|---|-----------------------|
| limite massimo spesa di personale anno corrente lorda senza IRAP - 27% | 4.701.132,97 € |
|---|-----------------------|

| | |
|---|-----------------------|
| nuovo limite massimo spesa di personale anno corrente lorda senza IRAP (A + B) | 4.707.107,32 € |
|---|-----------------------|

| | | | |
|---|--------------|--|--|
| eventuale incremento massimo spesa personale (B) | 848.822,63 € | | |
| nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti | 24,56% | | |
| eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali (C) | 175.781,76 € | | |
| | | | |
| | | | |

| | |
|---|---------------------|
| marginale assunzionale utilizzabile 2021 (B-D) | 848.822,63 € |
|---|---------------------|

| nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo esclusa IRAP | | | | | | | |
|--|-----------|-------------|--------|------------|-------------|------------------------|--------------------|
| categoria | tabellare | tredicesima | oneri | oneri | totale | assunzioni programmate | costo assunzioni |
| B1 | 18.034,07 | 19.536,91 € | 26,68% | 5.212,45 € | 24.749,36 € | | - € |
| B3 | 19.063,80 | 20.652,45 € | 26,68% | 5.510,07 € | 26.162,52 € | | - € |
| C1 | 20.344,07 | 22.039,41 € | 26,68% | 5.880,11 € | 27.919,52 € | 2,00 | 55.839,05 € |
| D1 | 22.135,47 | 23.980,09 € | 26,68% | 6.397,89 € | 30.377,98 € | | - € |
| D3 | 25.451,86 | 27.572,85 € | 26,68% | 7.356,44 € | 34.929,28 € | - | - € |
| Totali (E) | | | | | | 2,00 | 55.839,05 € |

| ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2023 | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------------------|---|-------------------|---------------------|--|
| limite assunzionale € 218.537,00 | | | | | | |
| Categoria | Numero posti | Profilo | Copertura | AREA | | NOTE |
| C/C1 | 2 | Agente Polizia Municipale | CFL/Utilizzo graduatoria di altro ente | PM | € 52.289,02 | n.2 dal 01/04/2023 |
| C/C1 | 1 | Esperto Amministrativo | Collaboratore del Sindaco Art.90 D.Lgs 267/2000 | Staff del Sindaco | € 35.616,70 | Fino alla conclusione del mandato del Sindaco |
| D/D1 | 1 | Addetto Stampa | Collaboratore del Sindaco Art.90 D.Lgs 267/2000 | Staff del Sindaco | € 47.164,95 | Fino alla conclusione del mandato del Sindaco |
| C/C1 | 1 | Esperto Amministrativo | Collaboratore del Sindaco Art.90 D.Lgs 267/2000 | Staff del Sindaco | € 23.744,47 | Dal 01/05/2023 e fino alla conclusione del mandato del Sindaco |
| D | spesa non soggetta a limite | Comandante PM | Art. 110, co.1 | PM | € 0,00 | Fino alla conclusione del mandato del Sindaco - |
| | spesa non soggetta a limite | Dirigente | Art. 110, co.1 | | € 0,00 | Fino alla conclusione del mandato del Sindaco - |
| Tirocini / Lavoro occasionale | 2 | | Convenzione --- Regione Toscana | Tutte le aree | € 12.000,00 | |
| TOTALE | | | | | € 170.815,14 | |

€ 47.721,86

**Comune di Montemurlo FABBISOGNO 2022/2024 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO All. D
(comprese annunzioni 2020-2022 da concludere)**

| Cat. | Unità | Percent. | Profilo professionale | Area o Servizio | Anno previsto | Mobilità/ interscambio/altro | Concorso/ scorrimenti o graduatori | Assunz. Obbl. L. 68/99 | Assunzione |
|------|-------|----------|--------------------------|--------------------|---------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------|------------|
| C | 1 | 100% | esperto informatico | Area B | 2020 | x | x | | apr-23 |
| D | 1 | 100% | specialista amm.vo | Area B | 2022 | | x | | giu-23 |
| D | 1 | 100% | specialista tecnico | Area B | 2022 | x | x | | giu-23 |
| D | 1 | 100% | specialista amm.vo | Area A | 2022 | | x | | giu-23 |
| D | 1 | 100% | specialista amm.vo | Area B | 2022 | | x | | giu-23 |
| B | 1 | 100% | Assistente Amm.vo | Area A | 2022 | | x | | giu-23 |
| C | 2 | 100% | agente PM | Polizia Municipale | 2022 | x | x | | apr-23 |
| C | 3 | 100% | esperto amm.vo | Area A/ B | 2022 | | x | | mar-23 |
| C | 2 | 100% | agente PM | Polizia Municipale | 2023 | x | x | | giu-23 |
| C | 1 | 100% | esperto amm.vo | AREA B | 2023 | x | x | | giu-23 |
| D | 1 | 100% | specialista amm.vo | AREA B | 2023 | x | x | | set-23 |
| D | 1 | 100% | specialista di vigilanza | Polizia Municipale | 2023 | | x | | giu-23 |
| D | 1 | 100% | specialista tecnico | Area B | 2023 | x | x | | giu-23 |
| C | 1 | 100% | esperto amm.vo | Area B | 2023 | x | x | | set-23 |
| C | 2 | 100% | esperto amm.vo | Area B | 2024 | x | x | | ott-24 |
| D | 1 | 100% | specialista di vigilanza | Polizia Municipale | 2025 | | x | | feb-25 |

COMUNE DI MONTEMURLO PROVINCIA DI PRATO

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N.51

Oggetto: aggiornamento piano fabbisogno personale 2023-2024-2025 – programmazione fabbisogni personale - parere espresso da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art.19, comma 8 della L. n. 448/2001

L'anno 2023 il giorno 29 MARZO alle ore 17,00, si è riunito a mezzo sistemi informatici, dopo aver esaminato precedentemente la documentazione inviata, l'Organo di Revisione nominato con delibera Consiliare N.71 del 04/11/2021, nelle persone di:

Dott. PICCOLI FABIO in qualità di Presidente

Dott. FALTONI FULVIO in qualità di Componente

Dott. PANICUCCI FABIO in qualità di Componente.

Nel corso della riunione il Collegio ha esaminato la documentazione trasmessa dal responsabile del servizio risorse umane, relativa alla proposta di delibera della Giunta Comunale n.61 del 24/03/23 e allegati, con oggetto: "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025." riguardante:

*l'assunzione a tempo indeterminato di 7 persone nel 2023, 2 nel 2024 e 1 nel 2025, previa verifica dei pensionamenti;

*l'assunzione a tempo determinato di 5 persone e oltre a 2 persone come da convenzione con la Regione Toscana;

*le previste cessazioni a seguito di pensionamento in numero di 6 nell'arco del triennio in considerazione;

*le assunzioni da portare a termine e già previste nel Piano per l'anno 2022;

Visti:

*i contenuti della sopra richiamata proposta di provvedimento e relativi allegati;

*il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile rilasciato in data 24/03/23, del responsabile del servizio finanziario dott.Andrea Benvenuti, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Tuel;

*il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica rilasciato in data 24/03/23, del Dirigente dell'Area Programmazione e sviluppo dott.sa Sara Tintori ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Tuel,

preso atto:

COMUNE DI MONTEMURLO

PROVINCIA DI PRATO

- a. della consistenza dei dipendenti in servizio al 2023, che sommata alle assunzioni programmate, comporta una spesa per il 2023 stimata in € 2.025.332,57 come da Allegato A;
- b. della volontà di assumere le figure determinate negli allegati D ed E;
- c. dei pensionamenti previsti nell'allegato A;

considerato che:

- le assunzioni deliberate in atto risultano autorizzate nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione di personale;
- per il 2023, considerate le assunzioni di personale, comportano una spesa per il personale complessiva prevedibile stimata in € 2.025.332,57;

tutto ciò premesso, il Collegio dei Revisori dei Conti

esprime parere favorevole

alla proposta di deliberazione in oggetto in quanto rispetta le norme vigenti in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Non ritenendo ci sia altro da esaminare la seduta viene tolta previa redazione, lettura e stampa del presente verbale.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Dott. PICCOLI FABIO

Dott. FALTONI FULVIO

Dott. PANICUCCI FABIO



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO

PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. **61/2023**

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

Il sottoscritto Funzionario, Dirigente dell'Area, con riferimento alla proposta di Deliberazione di cui all'oggetto al fine della sua adozione da parte dell'organo deliberativo competente, esprime ***parere FAVOREVOLE*** in ordine alla regolarità tecnica della medesima ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Li, 31.03.2023

IL DIRIGENTE DELL'AREA

Sara TINTORI



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO

PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. **61/2023**

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

Il sottoscritto Responsabile Servizi Finanziari

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile Servizi Finanziari, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto

Li, 31.03.2023

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Andrea BENVENUTI



COMUNE DI MONTEMURLO
PROVINCIA DI PRATO

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 60 del 31/03/2023

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
Il Sindaco
Simone Calamai

FIRMATO
Il Segretario Generale
Marco Fattorini

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii).