

### Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) - Aggiornamento luglio 2023

L'art. 6 del DL 80 del 2021, ha introdotto il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) accorpando in un unico documento diversi filoni programmatori.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è uno dei documenti programmatori confluiti nel PIAO. La norma istitutiva e i successivi decreti attuativi non hanno però soppresso la normativa di riferimento, nella fattispecie l'art. 6 del Dlgs. 165/2001. L'art. 6 comma 2, recita: *“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., che individua la spesa potenziale massima che l'ente potrà sostenere.**

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale presenta, certamente, un profilo riguardante le finalità della spesa nell'ambito delle priorità strategiche definite dall'amministrazione e questo profilo attiene, quale indirizzo tipicamente economico-finanziario, ai contenuti ed alle finalità proprie del DUP e del bilancio, ma, nello stesso tempo, presenta, poi, un contenuto di natura operativa che concerne una pluralità di azioni concrete strettamente integrate ed organicamente attuate, dall'individuazione dei profili professionali da reclutare, alla verifica delle eccedenze e delle carenze di personale, dalla scelta delle strategie di copertura dei fabbisogni, all'utilizzo della formazione come strumento di gestione delle risorse umane, in attuazione del principio della “ottimale distribuzione” del personale che non concerne solo il reclutamento dall'esterno, ma deve riguardare anche la valorizzazione delle competenze interne (progressioni di carriera) e può richiedere l'utilizzo della mobilità interna e del potenziamento delle competenze attraverso il piano formativo. In questo ambito di colloca la previsione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 laddove viene richiesto che il piano dei fabbisogni di personale deve essere adottato per attuare gli obiettivi di *“performance organizzativa”* e in coerenza con *“la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”*.

Nella logica della integrazione del PIAO con gli altri documenti di programmazione finanziaria, il filo conduttore è rappresentato dalla sottosezione *“Valore pubblico”*, rispetto alla quale le altre sottosezioni del PIAO devono declinare i relativi contenuti, in termini di *performance*, di protezione dai rischi corruttivi, di fabbisogni formativi e di reclutamento.

Tale ricostruzione porta a concludere che nell'ambito del DUP, la previsione costituisca il presidio dell'orientamento, rivolto ai competenti organi di governo dell'ente e che questi sono tenuti ad osservare, quale norma di indirizzo, circa il necessario e doveroso perseguimento delle *“(…) esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica”*, obiettivi di funzionalità e di ottimizzazione che il PIAO, attraverso la sua apposita sezione dedicata al piano dei fabbisogni di personale, è chiamato a perseguire ed attuare.

Un'ulteriore disposizione regolamentare, in particolare l'art. 4, comma 1, lettera c), del DM n. 132/2022, fa espresso riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, spingendosi ad indicare i contenuti tipici di tale strumento di programmazione che confluiscono in apposita sezione del Piao:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento;
3. le strategie di copertura del fabbisogno;
4. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

#### A. CAPACITA' ASSUNZIONALI E VINCOLI DI SPESA

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali; e con il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, sono individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale 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.

Il vincolo del rispetto di *valori soglia* nasce con l'intento di consentire ai comuni "virtuosi" di incrementare le assunzioni a tempo indeterminato e quindi la spesa di personale.

Rimane tuttavia in vigore limite alla spesa di personale in valore assoluto dato dal valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014.

Al fine di evitare lo sfioramento del limite tradizionale di cui all'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006 per effetto delle opportunità assunzionali date dal meccanismo dei *valori soglia*, l'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, dispone che "***La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.***"

Si deve pertanto procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020.

#### I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del **DM 17 marzo 2020**, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono 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 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (**triennio 2020/2022**), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, relativo alla parte corrente, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (**bilancio assestato 2022**).

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DIPERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni siano suddivisi in fasce demografiche e che i comuni con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti ricadano nella fascia c)

Questo Ente presenta pertanto la seguente situazione:

- SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
-U.1.01.00.00.000	899.518,90	896.545,24	800.515,63	922.394,86	913.407,02	917.707,02	917.707,02
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
Rimborso segreteria convenzionata	44.500,00	53.968,89	44.603,27	45.999,10	44.500,00	41.000,00	41.000,00
Esclusione arretrati CCL 16/11/2022 - L. 79/2022, di conversione del D.L. 36/2022				34.626,18			
<b>TOTALE</b>	<b>944.018,90</b>	<b>950.514,13</b>	<b>845.118,90</b>	<b>933.767,78</b>	<b>957.907,02</b>	<b>958.707,02</b>	<b>958.707,02</b>
ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titolo 1	2.842.424,61	2.747.463,47	2.863.106,15	3.207.934,11	2.991.954,59	2.976.954,59	2.971.954,59
Titolo 2 .....	102.643,09	962.761,72	410.450,13	263.487,07	274.050,00	119.537,07	119.537,07

Titolo 3	901.905,60	531.954,16	598.623,05	847.327,03	885.459,00	869.993,00	869.993,00
TOTALE ENTRATE	3.846.973,30	4.242.179,35	3.872.179,33	4.318.748,21	4.151.463,59	3.966.484,66	3.961.484,66
FCDE (assestato) 2021	291.318,36	291.318,36	291.318,36				
FCDE (assestato) 2022		375.227,56	375.227,56	375.227,56			
FCDE (assestato) 2023			600.409,05	600.409,05	600.409,05		
FCDE (assestato) 2024				599.998,05	599.998,05	599.998,05	
FCDE (assestato) 2025					602.344,36	602.344,36	602.344,36

**RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI**

PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	845.118,90	933.767,78	933.767,78	957.907,02	957.907,02	958.707,02	958.707,02
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	3.695.792,30	3.769.141,40	3.769.141,40	3.513.721,33	3.513.721,33	3.545.567,44	3.545.567,44
Percentuale	22,87%	24,77%	24,77%	27,26%	27,26%	27,04%	27,04%

**NUMERO ABITANTI**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. abitanti al 31.12.	2.805	1.775	2.741	2.718	2.718	2.718	2.718

(EVENTUALI RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020)

0,00-

SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018

1.019.659,04

valore di riferimento FISSO per applicazione  
Tabella 2 Dm 17 marzo 2020

**PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE -**

	2023	2024	2025	2026	2027
Valore soglia Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%
Valore soglia Tabella 3	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%
Percentuale Tabella 2	29,00%	30,00%	-	-	-

.....

Sulla base della normativa vigente e del rapporto registrato tra spese di personale ed entrate correnti, il Comune risulta rientrare nella FASCIA 1, quella dei Comuni virtuosi con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del medesimo d.m. 17 marzo 2020.

<b>APPLICAZIONE TABELLA 1</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>
Numeratore	845.118,90	933.767,78	933.767,78	957.907,02	957.907,02
Denominatore	3.695.792,30	3.769.141,40	3.769.141,40	3.513.721,33	3.513.721,33
Percentuale Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%
<b>Valore massimo teorico</b>	<b>174.919,77</b>	<b>106.515,25</b>	<b>106.515,25</b>	<b>11.880,07</b>	<b>11.880,07</b>
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>1.020.038,67</b>	<b>1.040.283,03</b>	<b>1.040.283,03</b>	<b>969.787,09</b>	<b>969.787,09</b>

I valori percentuali riportati in tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale fino al 2024, le cui maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006, e comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento:

<b>APPLICAZIONE TABELLA 2</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>
Spese di personale 2018	1.019.659,04	1.019.659,04	1.019.659,04	1.019.659,04	
Percentuale di Tabella 2	29%	29%	30%	30%	
Valore massimo teorico	295.701,12	295.701,12	305.897,71	305.897,71	-
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>1.315.360,16</b>	<b>1.315.360,16</b>	<b>1.325.556,75</b>	<b>1.325.556,75</b>	-

Considerato che il **valore calmierato, di cui alla Tabella 2 DM, risulta superiore all'incremento teorico massimo per tutto il triennio 2022/2024**, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico: pertanto, il Comune può assumere solo entro lo spazio finanziario di **€175.482,20** per gli anni 2022/2024.

.....

### III. RESTI DEI CINQUE ANNI ANTECEDENTI AL 2020

Limitatamente agli anni **2022, 2023 e 2024**, l'art. 5 del DM 17 marzo 2020 consente di utilizzare i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (201a5/2019 su cessazioni 2014/2019), al netto della capacità assunzionale utilizzata nel 2020, per un importo di € 14.785,54, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM (incremento calmierato), a condizione che non si superi il limite di cui alla Tabella 1 (incremento massimo) e che sia garantito il ri...sp...ett...o d...el...l'e...qu...ilib...ri...o p...lu...rie...nn...ale...d...i b...ila...nc...io.

Tuttavia, considerato che l'incremento massimo teorico disponibile risulta inferiore all'incremento calmierato, negli anni **2022, 2023 e 2024** non risulta possibile utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019.

### IV. CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 910.241,00:

<b>SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1COMMA 557 DELLA L. 296/2006</b>
--

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 900.720,00	€ 915.031,00	€ 914.972,00	€ <b>910.241,00</b>

Visti i prospetti del Bilancio 2023/2025 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

<b>Limite art. 1 comma 557 L. 296/2007 (spesa assoluta)</b>			
Descrizione	Importo 2023	Importo 2024	Importo 2025
Macroaggregato 101 - Redditi lavoro dipendente	885.780,88	892.143,49	892.143,49
<i>di cui FPV entrata o avanzo applicato per accessorio (*)</i>	0,00	0,00	0,00
<i>di cui risorse vincolate per accessorio non esigibile in competenza di esercizio</i>	52.233,11	52.233,11	52.233,11
Macroaggregato102 - Imposte e tasse a carico dell'ente (Irap)	58.827,22	59.250,84	59.250,84
<i>di cui FPV entrata o avanzo applicato per accessorio (*)</i>	0,00	0,00	0,00
<i>di cui risorse vincolate per accessorio non esigibile in competenza di esercizio</i>	3.463,73	3.463,73	3.463,73
Macroaggregato 103 - Altre spese	5.030,00	5.030,00	5.030,00
Macroaggregato 104 - Gestione associata della previdenza	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Macroaggregato 103 – Contratto di somministrazione	21.000,00	0,00	0,00
Macroaggregato 109 - Altre spese	44.500,00	44.500,00	44.500,00
<b>Totale spesa di personale</b>	<b>1.018.638,10</b>	<b>1.004.424,33</b>	<b>1.004.424,33</b>
(-) Componenti escluse	303.970,28	303.970,28	303.970,28

Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1 comma 557 Legge 296/2006)	714.667,82	700.454,05	700.454,05
<b>Limite di spesa (MEDIA 2011/2013)</b>	<b>910.241,00</b>	<b>910.241,00</b>	<b>910.241,00</b>
<b>Differenza spesa-limite (se negativo vincolo rispettato)</b>	<b>-195.573,18</b>	<b>-209.786,95</b>	<b>-209.786,95</b>

(\*) Non essendo stata conclusa la contrattazione integrativa 2022 entro il 31/12/2022, gli importi saranno valorizzati sulla competenza 2023 solo a seguito dell'applicazione dell'avanzo vincolato, nel quale al 31/12/2022 sono confluite le relative risorse.

Si da atto che i suddetti stanziamenti sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

Si da atto, altresì, che i suddetti stanziamenti sono comprensivi della spesa per i dipendenti in servizio, delle assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nei limiti delle capacità assunzionali di cui al punto precedente, nonché delle forme di ricorso al lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle cessazioni previste e dopo aver provveduto alla verifica delle eccedenze di cui all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, e, più in generale, in conformità alla proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, come riportata nel paragrafo seguente.

## **B. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025:**

- a) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento**
- b) le strategie di copertura del fabbisogno**

Dato atto che per gli anni 2023 – 2025 in conformità alla programmazione finanziaria del DUP 2023/2025, nell'ottica di procedere ad una riorganizzazione per adeguare la struttura organizzativa dell'ente, rendendola più funzionale al conseguimento degli obiettivi programmati, anche con riferimento agli importanti obiettivi riconducibili al PNRR, si rende necessario attivare la seguente programmazione.

Con riferimento all'anno 2023, sono previste le seguenti cessazioni/assunzioni a tempo indeterminato:

- Cessazione di n. 1 unità di personale riconducibile all'area degli Istruttori, profilo professionale **Istruttore Tecnico**, assegnato al Servizio Infrastrutture, Sviluppo e ..... Assetto del Territorio; a seguito di dimissioni volontarie; .....

- Copertura di n. 1 posto in dotazione organica riferibili all'area degli Istruttori, profilo professionale **Istruttore Tecnico**, resosi vacante a seguito della cessazione di cui al punto precedente, mediante **concorso pubblico, da svolgersi secondo le modalità semplificate di cui all'art. 35-quater, comma 3-bis del D.Lgs 165/2001** per l'assunzione di n. 1 unità di personale con analogo profilo professionale, da assegnare al Servizio Infrastrutture, Sviluppo e Assetto del Territorio;
- Incremento di n. 1 unità dei posti in dotazione organica riferibili all'area dei Funzionari ed EQ, profilo professionale **Architetto** da assegnare al Servizio Infrastrutture, Sviluppo e Assetto del Territorio per garantirne la piena funzionalità, da coprire mediante **concorso pubblico**;
- Incremento di n. 1 unità dei posti in dotazione organica riferibili all'area dei Funzionari ed EQ, profilo professionale **Specialista in attività amministrative e contabili** per garantire il potenziamento della struttura organizzativa, con particolare riferimento alla gestione dei fondi PNRR ed alla ricerca di tutti i contributi messi a bando, che potrebbero interessare la realizzazione dei programmi strategici dell'Amministrazione, da coprire mediante **concorso pubblico**;
- Incremento di n. 1 unità dei posti in dotazione organica riferibili all'area degli Istruttori, profilo professionale **Istruttore amministrativo-contabile** per garantire la piena funzionalità della nuova struttura organizzativa, con particolare riferimento alle esigenze gestionali emerse a seguito della riunificazione del servizio Polizia Municipale e Affari generali, da coprire mediante **concorso pubblico, da svolgersi secondo le modalità semplificate di cui all'art. 35-quater, comma 3-bis del D.Lgs 165/200**;
- Incremento di n. 2 unità dei posti in dotazione organica a tempo parziale, di cui n. 1 a tempo pieno e n. 1 part-time 50%, riferibili all'area degli Istruttori, con profilo professionale **Istruttore amministrativo-contabile**, da assegnare al Servizio Risorse e Servizi alla Persona per il potenziamento dell'Ufficio Tributi, da coprire mediante **concorso pubblico, da svolgersi secondo le modalità semplificate di cui all'art. 35-quater, comma 3-bis del D.Lgs 165/200**;

Ritenuto pertanto opportuno approvare il seguente piano delle assunzioni relativo all'anno 2023 -2025, come rappresentato nella tabella che segue:

AREA/PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2023		2024		2025		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Architetto – Area Funz.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Specialista in attiv.amm.contabili Area Funzionari	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0
Istruttore amm.vo – contabile Area Istruttori	4	1	0	0	2	1	0	0	0	0	6	2

Istruttore tecnico – Area Istruttori	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0
Agente polizia locale – Area Istruttori	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Collaboratore amm.vo –Area operatori esperti	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
-Conduttore machine operatrici complesse (scuolabus) - Area degli operatori esperti	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Tecnico manutentivo – Area degli operatori espert	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0

Dato atto che:

- non sono previste nuove cessazioni/assunzioni sull'anno **2024**;
- non sono previste nuove cessazioni/assunzioni sull'anno **2025**.

#### FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A partire dal 2014, la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La legge 160/2016, che ha convertito il Dl 113/2016, all'articolo 16, comma 1 quater, ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile delle assunzioni a tempo determinato, in base all'articolo 110, comma 1, del Dlgs 267/2000, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n. 14/2016 della sezione Autonomie, che includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010, in quanto quest'ultimo non li elencava tra i soggetti esclusi.

Limitatamente ai comuni sotto i 5.000 abitanti, le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile: il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017, stabilisce che tali contratti sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Infine, si deve ricordare 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, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

L'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 consente ai comuni di assumere personale a tempo determinato, in possesso di specifiche professionalità, con proprie risorse di bilancio e in deroga ai limiti finanziari per il lavoro flessibile, con il solo fine di consentire l'attuazione dei progetti del PNRR. Di tale possibilità possono fruire anche i comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto finanziario, previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, da effettuare entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inoltrata dai comuni interessati (comma 3). Alle assunzioni in esame si possono applicare le seguenti disposizioni previste dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021:

- 1) possibilità, in prospettiva, di valorizzare l'esperienza maturata attraverso una riserva di posti non superiore al 40 per cento, destinata al personale a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi;
- 2) possibilità di reclutare tale personale attraverso le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, recentemente introdotte dal D.L. n. 80/2021;
- 3) possibilità di procedere a tali assunzioni anche per i comuni che non rispettino i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, i rendiconti e il bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.

Disposizioni specifiche sono previste per i comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, che possono attingere ad un apposito fondo del Ministero dell'Interno, pari a 30 milioni di euro, previa comunicazione al Dipartimento

F.P. delle esigenze di personale dovute a carenze di organico, e necessarie per l'attuazione dei progetti (c. 5).

Si ricorda che con comunicato del Dipartimento F.P. del 16 maggio u.s., il termine per tale comunicazione è stato prorogato al 31 maggio.

Le assunzioni di cui all'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021:

- sono effettuate in deroga ai limiti di spesa previsti per i contratti di lavoro flessibile (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010: spesa anno 2009 assunzioni con contratti di lavoro flessibile, ovvero triennio 2007-2009).

- non rilevano ai fini del valore-soglia previsto dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, e dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche in caso di scavalco condiviso di cui all'art. 14 del CCNL Comparto Autonomie locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, c. 124 della legge n. 145/2018

- sono consentite nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al D.L. n. 152. La tabella che segue evidenzia il limite di spesa aggiuntiva possibile per questo Ente:

	2020	2021	2022
Entrate - Accertamenti Tit 1	2.747.463,47	2.863.106,15	3.207.934,11
Entrate - Accertamenti Tit 2	962.761,72	410.450,13	263.487,07
Entrate - Accertamenti Tit 3	531.954,16	598.623,05	847.327,03
	<b>4.242.179,35</b>	<b>3.872.179,33</b>	<b>4.318.748,21</b>
Fcde assestato 2022	375.227,56	375.227,56	375.227,56
.....	.....	.....	.....

Entrate al netto Fcde	3.866.951,79	3.496.951,77	3.943.520,65
Media	3.769.141,40		
% Tab 1 _D.L. 152_Art. 31-bis (fascia da 2000 a 2999 abitanti)	2,40%		
Limite spesa aggiuntiva	88.747,92		

Per tutte le assunzioni a tempo determinato per la realizzazione dei progetti PNRR, la durata del contratto di lavoro **può superare i 36 mesi previsti dalla legge** (art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 1, c. 2, D.L. n. 87/2018) e può avere durata fino al completamento del progetto del PNRR; in ogni caso **non può andare oltre il 31 dicembre 2026**.

Nell'anno **2023** sono state stanziato spese a fronte delle assunzioni con forme di lavoro flessibile previste e avviate nell'anno 2023, come di seguito specificato:

- n. 1 Architetto, Area Funzionari ed EQ, per 12 mesi part-time (18 ore settimanali) per far fronte alle esigenze del servizio "Infrastrutture, Sviluppo e Assetto del Territorio" in relazione allo smaltimento delle istruttorie arretrate dell'Ufficio Edilizia ed Urbanistica;

- n. 2 contratti di somministrazione per 6 mesi, profilo professionale Istruttore Amministrativo- Contabile, riconducibile all'area degli Istruttori, con contratto part-time al 50% per una spesa complessiva di € 21.000,00, per sostituzione di n. 1 Istruttore Amministrativo-contabile, assunto nel 2022 per 6 mesi, e cessato per dimissioni volontarie, da assegnare al servizio "Risorse", nelle more della copertura del posto previsto nella dotazione organica;

- n. 1 contratto di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 2 del TUEL, per individuare celermente una figura professionale maggiormente orientata alla realizzazione degli interventi PNRR che stanno interessando l'Ente, con particolare riferimento ai contributi messi a bando ed assegnati all'Ente nell'ambito degli interventi finalizzati alla per la digitalizzazione della PA;

- n. 1 agente polizia locale stagionale, area degli Istruttori, per 6 mesi;

Nell'anno **2024** sono state stanziato spese a fronte delle assunzioni con forme di lavoro flessibile, come di seguito specificato:

- n. 1 agente polizia locale stagionale, area degli Istruttori, per 6 mesi;

Nell'anno **2025** sono state stanziato spese a fronte delle assunzioni con forme di lavoro flessibile, come di seguito specificato:

- n. 1 agente polizia locale stagionale, area degli istruttori, per 6 mesi;

La seguente tabella riassuntiva dimostra il rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del d.l.

78/2010 relativo alla spesa per contratti di lavoro flessibile da parte dell'Ente:

<b>Limite spesa personale tempo determinato (Art 9, comma 28, D.L. 78/2010)</b>			
<b>Descrizione</b>	<b>Importo 2023</b>	<b>Importo 2024</b>	<b>Importo 2025</b>
Spesa personale a tempo determinato prevista	115.248,27	52.177,44	52.177,44
<i>di cui FPV</i>	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spesa di personale a tempo determinato</b>	<b>115.248,27</b>	<b>52.177,44</b>	<b>52.177,44</b>
<b>Assunzioni PNRR in deroga (art. 31-bis DL 152/2021)</b>	<b>35.628,52</b>	<b>35.628,52</b>	<b>35.628,52</b>
<b>Totale spesa di personale a tempo determinato soggetta al limite</b>	<b>79.619,75</b>	<b>16.548,92</b>	<b>16.548,92</b>
<b>Limite di spesa (SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO 2009)</b>	<b>104.838,82</b>	<b>104.838,82</b>	<b>104.838,82</b>
<b>Differenza spesa-limite (se negativo vincolo rispettato)</b>	<b>-25.219,07</b>	<b>-88.289,90</b>	<b>-88.289,90</b>

**IL VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA: CONCILIAZIONE CON LE NORME SUL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE E SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI**

Per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di "dotazione organica" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;

2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Dopo avere quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi soprariportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale. Per far questo si devono considerare:

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica 2023 (annualità sulla quale sono previste nuove assunzioni),
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.).

Il valore che risulta, non deve superare la media 2011/2013 che per il Comune di Castellina in Chianti è pari a € **910.241,00**:

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI  
ANNI 2011/2013  
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

**910.241,00**

**DOTAZIONE ORGANICA - RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE**

**2023**

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco		Funzionari	100%	25.146,71	-	-	-	-	-	-
	Esperto att. Ammin.ve - contabili	Funzionari	100%	25.146,71	3	75.440,14	1	1	-	75.440,14
	Architetto	Funzionari	100%	25.146,71	-	-	-	1	25.146,71	25.146,71
	Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori	100%	23.175,61	4	92.702,44	-	2	46.351,22	139.053,66
	Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori	50%	23.175,61	1	11.587,80	-	1	11.587,80	23.175,61
	Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori	83%	23.175,61	-	-	-	-	-	-
	Istruttore tecnico	Istruttori	100%	23.175,61	3	69.526,83	1	1	-	69.526,83
	Istruttore tecnico	Istruttori	50%	23.175,61	-	-	-	-	-	-
	Agente di polizia locale	Istruttori	100%	23.175,61	2	46.351,22	-	-	-	46.351,22
	Agente di polizia locale	Istruttori	50%	23.175,61	-	-	-	-	-	-
	Collaboratore amministrativo	Operatori esperti	100%	20.620,72	1	20.620,72	-	-	-	20.620,72
	Conduttore macchine complesse	Operatori esperti	100%	20.620,72	3	20.620,72	-	-	-	61.862,16
	Tecnico manutentivo	Operatori esperti	100%	20.620,72	4	20.620,72	-	-	-	82.482,88
		Operatori esperti	50%	20.620,72	-	20.620,72	-	-	-	-
	Operatori	100%	20.620,72	-	20.620,72	-	-	-	-	
<b>TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI (INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA)</b>									<b>83.085,74</b>	

**ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE**

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio	1.324,00
IVC	3.842,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	-
Personale in comando in entrata	-
Personale in convenzione in entrata	-
Assunzioni a tempo determinato	25.147,00
Incarichi ex art. 110 comma 1	-
Incarichi ex art. 110 comma 2	25.147,00
Incarichi ex art. 90	-
Segretario Comunale	44.500,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	-
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	-
Fondo del trattamento accessorio	40.618,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	58.144,00
Fondo del lavoro straordinario	3.364,81
Altre spese di personale - Straordinario elettorale a carico del ministero	4.000,00
Altre spese di personale - Gestione associata previdenza	3.500,00
Altre spese di personale - Fondo previdenza PM - art 208	3.000,00
Altre spese di personale - missioni e formazione	5.030,00
Altre spese di personale - buoni pasto	6.500,00
Oneri previdenziali ed assistenziali	192.627,69
Irap	58.549,00
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>	<b>1.018.953,41</b>

**RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE**

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)

293.173,44

**COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI**

**TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013**

**725.779,97**

### **C. LE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEденZE DI PERSONALE IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE FUNZIONALI**

In merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili dalle quali risulta:

- **non sono state rilevate situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali di ciascun servizio di competenza del rispettivo responsabile.**