

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ¹

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 59 unità di personale a tempo indeterminato

Nessuna unità a tempo determinato

Tre unità di personale sono in distacco presso l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

- **10 DIPENDENTI INQUADRATI NELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**, di cui:
 - 7 dipendenti con profilo di funzionario amministrativo/amministrativo contabile
 - 3 dipendenti con profilo di funzionario tecnico
- **22 DIPENDENTI INQUADRATI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI**, di cui:
 - n. 11 con profilo di Istruttore amministrativo
 - n. 4 con profilo di Istruttore Tecnico
 - n. 6 con profilo di Istruttore di vigilanza
 - n. 1 con profilo di Istruttore Servizi Informatici
- **25 DIPENDENTI INQUADRATI NELL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**, di cui:
 - n. 8 dipendenti con profilo di collaboratore amministrativo/amministrativo contabile
 - n. 17 dipendenti con profilo di collaboratore tecnico
- **2 DIPENDENTI INQUADRATI NELL'AREA DEGLI OPERATORI**, con profilo professionale di operatore ausiliario

¹ *Riferimenti normativi:*

articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);

articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);

articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);

articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO); articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);

d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);

articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);

linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022; articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE:

27 dipendenti di sesso FEMMINILE (45,77%)

32 dipendenti di sesso MASCHILE (54,23%)

VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,25%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%.
- **Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa.**

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia 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 di cui alla tabella 1.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 di cui al medesimo DM, 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 e del valore soglia di cui alla tabella 1.

L'incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo restituisce però un valore SUPERIORE alla "soglia" di Tabella 1 (SPESA 2018 = € 2.255.693,60, il cui 25% ammonta a € 563.923,40, che sommati alla spesa di personale ultimo rendiconto approvato (2.330.973,15) restituisce un valore (€ 2.894.896,55) superiore alla soglia di cui alla tabella 1 (26,90%= 2.483.073,45);

- Pertanto, come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 152.100,99, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di

SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.483.073,45.

La spesa di personale previsionale dell'anno 2024 si colloca entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

Spesa di personale anno 2022 € 2.330.973,15

Spazi assunzionali tabella 2 DM 2020: € 152.100,99

Limite capacità assunzionale € 2.483.073,45

Previsione di spesa potenziale massima dotazione organica 2024: € 2.461.513,00

Per quanto sopra esposto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del Dm. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale (art. 1, comma 557 della legge 296/2006)

La spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come da allegato B al presente piano.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (art. 9 comma 28, D.L. 78/2010)

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 32.318,99
Spesa previsionale per lavoro flessibile per l'anno 2024: 19.064,61

SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

In ogni caso, l'amministrazione intende autorizzare fin da ora per il triennio 2024-2026, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione dei responsabili in atti, con esito negativo.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. C), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Il Comune di Chianciano Terme non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni al momento disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 2 Collaboratori prof.li tecnici – Area degli operatori esperti – Lavori pubblici Patrimonio Manutenzioni Ciclo int. Rifiuti

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Considerati gli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.2 (Performance) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, e le risorse economiche a disposizione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

anno 2024

Nell'anno 2024 è prevista la copertura dei posti resisi vacanti a seguito delle cessazioni intervenute nell'anno 2023, e precisamente:

- assunzione in ruolo a tempo pieno ed indeterminato di un operatore esperto – collaboratore tecnico manutentivo presso l'area Lavori Pubblici
- assunzione in ruolo a tempo pieno ed indeterminato di un istruttore di vigilanza presso il servizio Polizia Municipale
- assunzione di un istruttore amministrativo da assegnare all'area Lavori Pubblici, nella quale nel corso del 2023 è intervenuta una cessazione
- assunzione di un funzionario amministrativo contabile da assegnare all'area Economico Finanziaria
- assunzione di un funzionario di vigilanza con contratto a tempo parziale, da assegnare all'area Polizia Municipale.

E' prevista altresì la sostituzione, mediante assunzione in ruolo a tempo pieno e indeterminato, dei n. 2 Collaboratori prof.li tecnici – Area degli operatori esperti – presso il servizio Lavori pubblici Patrimonio Manutenzioni Ciclo int. Rifiuti, che cesseranno nel corso del 2024.

I dirigenti sono in ogni caso sempre autorizzati alla sostituzione dei cessati con personale di analogo profilo professionale, trattandosi di operazione neutra da un punto di vista finanziario.

I dirigenti sono in ogni caso sempre autorizzati alla sostituzione, con assunzioni di lavoro flessibile, i dipendenti che dovessero risultare assenti per aspettative, congedi, o altri istituti che danno diritto alla conservazione del posto.

Nel corso dell'anno 2024 è prevista l'assunzione, secondo le modalità previste dalla L. 68/1999, di una unità di personale appartenente alle categorie di cui all'art. 1 della citata legge, ai fini dell'ottemperanza agli obblighi da essa imposti.

Tempo determinato

Si procederà, in presenza di sopravvenute esigenze temporanee od eccezionali, a tutte le assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie per sopperire a carenze o assenze di organico che si verificheranno nel corso del triennio, nel rispetto del limite di cui all'art. 28 c. 9 DL. 78/10.

Anno 2025

Si procederà alla ricopertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito delle cessazioni che interverranno.

Si procederà altresì in presenza di sopravvenute esigenze temporanee od eccezionali, a tutte le assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie per sopperire a carenze o assenze di

SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

organico che si verificheranno nel corso del triennio, nel rispetto del limite di cui all'art. 28 c. 9 DL. 78/10.

Anno 2026

Si procederà alla ricopertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito delle cessazioni che interverranno.

Si procederà altresì in presenza di sopravvenute esigenze temporanee od eccezionali, a tutte le assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie per sopperire a carenze o assenze di organico che si verificheranno nel corso del triennio, nel rispetto del limite di cui all'art. 28 c. 9 DL. 78/10.

CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con **Verbale n.-----**.

STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si prevede di realizzare le assunzioni come sopra programmate, e le ulteriori eventuali assunzioni per la copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica, anche attraverso le procedure di selezione unica per elenco idonei, formate dall'Unione dei Comuni Valdichiana Senese, alle quali il Comune di Chianciano Terme ha aderito.

Progressioni verticali di carriera:

E' programmata l'effettuazione, entro il 31/12/2025 di progressioni verticali "in deroga" ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, finanziate secondo quanto disposto dal comma 8 del medesimo articolo (ammontare massimo di € 10.536.66) e precisamente:

- copertura di un posto di operatore esperto mediante progressione verticale da ex cat. A in area Lavori Pubblici
- copertura di un posto di operatore esperto mediante progressione verticale da ex cat. A (area operatori) in area Servizi Scolastici Sociali Sanità Attività Produttive Pari Opportunità Turismo

SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

- copertura di un posto di funzionario di vigilanza mediante progressione verticale da ex cat. C (area istruttori) in area Polizia Municipale.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Al momento della redazione del presente piano non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2 dell'art.20 D.Lgs. 75/2017. L'ente si riserva comunque la possibilità di verificare la presenza di eventuali candidati in possesso dei requisiti in occasione dell'attivazione di procedure assunzionali per le figure di cui ai precedenti paragrafi.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	7053
Anno Corrente	2023

Prima soglia	Seconda soglia
26,90%	30,90%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
25,00%	478.939,25 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	13.128.809,54 €
Penultimo rendiconto	11.855.100,09 €
Terzultimo rendiconto	11.182.409,99 €

FCDE	2.824.681,00 €
Media - FCDE	9.230.758,87 €
Rapporto Spesa/Entrate	
25,25%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
6,53%	152.100,99 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	2.330.973,15 €
Anno 2018	1.915.757,00 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
0,00 €	

FCDE	
-------------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
0,00 €	

Incremento spesa	
152.100,99 €	

Spesa del Personale

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;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

COMUNE DI CHIANCIANO TERME (SI) COSTO DOTAZIONE ORGANICA 2024 -2026 E RAPPORTO MEDIA COSTI 2011 - 2013.

TIPOLOGIA DI SPESA	2024	2025	2026
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	2.461.513,00	2.461.513,00	2.461.513,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo			-
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile			-
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	33.285,81	33.285,81	33.285,81
IRAP	159.340,00	159.340,00	159.340,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	19.200,00	19.200,00	19.200,00
Rimborso ad Enti per personale in comando	27.090,00	27.090,00	27.090,00
Totale (A)	2.700.428,81	2.700.428,81	2.700.428,81

Componenti escluse (B)

TIPOLOGIA DI SPESA	2024	2025	2026
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	-	-
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente			-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	12.310,00	12.310,00	12.310,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	18.072,66	18.072,66	18.072,66
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate.	Voce non presente		Voce non presente
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi anno 2007 a regime	99.111,54	99.111,54	99.111,54
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi anno 2008 a regime	98.336,76	98.336,76	98.336,76
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi anno 2009 a regime	67.786,52	67.786,52	67.786,52
CCNL 2016/2018 a regime	69.907,89	69.907,89	69.907,89
CCNL 2019/2021 a regime	59.317,25	59.317,25	59.317,25
CCNL 2016/2018 Riallineamento PEO 2023-24-25	4.246,79	4.246,79	4.246,79
CCNL 2016/2018 Art. 67 Comma 2 Lettera A	8.096,11	8.096,11	8.096,11
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi SEGRETARIO COM.LE 2006/2007	4.290,36	4.290,36	4.290,36
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi SEGRETARIO COM.LE 2008/2009	2.972,52	2.972,52	2.972,52
CCNL 2016/2018 a regime SEGRETARIO	3.052,34	3.052,34	3.052,34
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	86.803,20	86.803,20	86.803,20
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	131.270,00	126.655,00	137.270,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	-		
Incentivi per la progettazione	4.730,00	4.730,00	4.730,00
Incentivi per il recupero ICI - IMU - TARI	39.548,97	40.754,32	40.024,71
Diritti di rogito	12.620,00	12.620,00	12.620,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)	Voce non presente	Voce non presente	Voce non presente
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo, nazionale o regionale)	Voce non presente	Voce non presente	Voce non presente
Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del d.l. n. 95/2012	Voce non presente	Voce non presente	Voce non presente
Totale (B)	722.472,91	719.063,26	728.948,65

	Media 2011-2013 - Impegni	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101	2.709.978,76	2.461.513,00	2.461.513,00	2.461.513,00
Spese macroaggregato 103 + 104	8.553,15	19.200,00	19.200,00	19.200,00
Irap macroaggregato 102	171.061,91	159.340,00	159.340,00	159.340,00
Altre spese: (reiscrizioni imputate all'esercizio successivo)		-	-	-
Altre spese: segretario in convenzione	-			
Altre spese: Partecipate (Unione Comuni Valdichiana Senese)	27.330,20	33.285,81	33.285,81	33.285,81
Totale spese di personale (A)	2.916.924,02	2.673.338,81	2.673.338,81	2.673.338,81
(-) Componenti escluse (B)	615.659,09	722.472,91	719.063,26	728.948,65
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562, legge 296/2006) (A)-(B)	2.301.264,93	1.950.865,90	1.954.275,55	1.944.390,16

Area/Settore Segreteria Generale Servizi Scolastici Sociali Sanità Attività Produttive Pari Opportunità Turismo								
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario amm.vo contabile	M.	S.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	S.	A.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	M.	G.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	S.	S.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	N.	S.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	B.	C.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Collaboratore amministrativo	F.	F.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore scolastico	D.L.	C.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Collaboratore amministrativo	M.	P.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Operatore ausiliario	R.	C.	OPERATORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Collaboratore amministrativo	R.	E.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Area/Settore Affari Generali URP Demografici Statistica Informatica Personale								
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario amm.vo contabile	M.	V.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	S.	D.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	C.	F.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore servizi informatici	V.	G.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Funzionario amm.vo contabile	M.	A.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Area/Settore Lavori pubblici Patrimonio Manutenzioni Ciclo int. Rifiuti								
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario tecnico	V.S.	D.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Funzionario tecnico	M.	R.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Istruttore tecnico	C.	R.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Istruttore tecnico	T.	S.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	50,00%	
Collaboratore tecnico	O.	G.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	D.A.	G.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	F.	P.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	L.	U.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	M.	C.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	M.	S.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	B.	A.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	M.	M.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	V.S.	C.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	R.	A.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore amministrativo	V.S.	C.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amministrativo	VACANTE		ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio		100,00%	
Collaboratore tecnico	R.	M.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	C.	D.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	C.	F.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	uscita 01 02 2024
Collaboratore tecnico	R.	C.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	uscita 08 02 2024
Collaboratore tecnico	M.	E.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	M.	E.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	

Collaboratore tecnico	P	N.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore tecnico	VACANTE		OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio		100,00%	
Collaboratore amministrativo	C.	F.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Collaboratore tecnico	V.	V.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Operatorer ausiliario	E.	R.	OPERATORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	

Area/Settore museo								
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario amm.vo contabile	P.	G.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Area/Settore Urbanistica Edilizia Privata Tutela Ambientale								
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario tecnico	O.	A.M.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore tecnico	B.	B.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore tecnico	B.	G.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Collaboratore amministrativo	E.	R.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Area/Settore Economico Finanziario								
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario amm.vo contabile	VACANTE		FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Funzionario amm.vo contabile	B.	M.	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	C.	M.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	M.	A.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	G.	D.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	M.	E.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Collaboratore amministrativo	G.	C.	OPERATORE ESPERTO	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Area/Settore Polizia Municipale								
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Funzionario di vigilanza	VACANTE		FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ruolo	In programmazione		50,00%	prevista da 01/11/2023
Agente Polizia Locale	B.	M.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Agente Polizia Locale	G.	A.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Agente Polizia Locale	P.	L.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Agente Polizia Locale	VACANTE		ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio		100,00%	PREVISTA DA 01/01/2024
Agente Polizia Locale	M.	G.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Agente Polizia Locale	B.	M.	ISTRUTTORE	Ruolo	In servizio	M	100,00%	

Comune di Chianciano Terme

Provincia di Siena

Organo di revisione

Verbale n. 46 del 30/01/2024

OGGETTO: PIANO FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2024/2026 – SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO 2024/2026.

L'Organo di Revisione esamina la proposta di delibera relativa alla sottosezione 3.3 del PIAO 2024/2026 corrispondente al Fabbisogno del Personale e alla sua conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

considerato che la proposta in esame è sezione parte del PIAO come da proposta di delibera di Giunta Comunale approvanda;

visti:

- Part. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Part. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”;
- Part. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*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 ...*”;
- Part. 1, comma 102, Legge 311/2004 “*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*”;
- Part. 3 “Semplificazione e flessibilità nel turn over”, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- Part. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita “*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*”;
- Part. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “*in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio*

precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale prevede l'obbligo per tutte le P.A. di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 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 ... ”;*

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);
- Il Decreto del Presidente della Repubblica 30/06/2022 n. 81 che ha disposto la soppressione del Piano dei Fabbisogni del Personale in quanto assorbito in apposita sezione del PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti (come nel caso del Comune di Chianciano Terme);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 264 del 29/12/2022 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025 e che con delibera di Giunta n. 14 del 30/01/2023 ha provveduto ad approvare il PIAO 2023/2025;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale in esame unitamente agli allegati;

preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un’unità nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”;

rilevato che il limite di cui all’art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nelle tabelle allegate alla delibera in esame.

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell’anno 2009 pari a euro 32.318,99 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all’art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l’imputazione figurativa della spesa per l’ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione europea nonché nell’ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

rilevato che:

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

- il Comune di Chianciano si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 7.039;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 - 2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al 25,25%, **al di sotto** della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nelle tabelle allegate alla delibera in esame.
- È rispettato, dopo le modifiche previste dalla delibera in esame, anche il secondo parametro relativo all'incremento della spesa di personale, come esplicitato dal DM 17 marzo 2020, con un incremento di spesa 2024 rispetto al 2018 al di sotto dell'incremento massimo previsto del 25%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Chianciano ha la possibilità di incrementare nell'anno 2024 la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come da tabelle allegate alla delibera in esame, per un importo massimo di euro 152.100,99, come evidenziato nel prospetto di calcolo allegato A), assumendo quindi come soglia insuperabile la somma di euro 2.483.073,45.
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“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 ...”*;

considerato quindi che:

1. La programmazione dei fabbisogni è compatibile con la disponibilità di cui al D.M. 17 marzo 2020;
2. La spesa è compatibile con il mantenimento del rispetto della soglia di cui sopra anche nel corso delle annualità successive;
3. I maggiori spazi assunzionali sono utilizzati, così come disposto dall'art. 33, comma 2, D.M. 17 marzo 2020, esclusivamente per prestazioni a tempo indeterminato

visto il trend delle cessazioni 2024 (n.2 collaboratori prof.li tecnici) e dell'evoluzione dei fabbisogni (n. 5 sostituzioni cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2023, di cui n.1 a tempo parziale), nonché delle previsioni delle eventuali ricoperture che si potrebbero rendere necessarie nel corso degli anni 2025 e 2026;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa presumibilmente in seduta contestuale all'approvazione della delibera in esame;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024/2026 per quanto concerne la sottosezione 3.3 dello stesso relativa al Fabbisogno del Personale.

*

Come evidenziato nel corpo del presente parere, conformemente al precedente, si raccomanda all'Amministrazione di monitorare continuamente i valori di bilancio incidenti sul rispetto dei parametri di legge e proficuamente assumere tempestivamente le decisioni necessarie e conseguenti per far sì che tali parametri possano essere rispettati, oltre che per l'anno 2024, anche per il biennio 2025 e 2026.

Dott. Fabio Felici

Revisore Unico



Firmato digitalmente da:

FELICI FABIO

Firmato il 30/01/2024 12:56

Seriale Certificato: 1993192

Valido dal 07/12/2022 al 07/12/2025

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA