

**SEZIONE 03**

**3.**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO**

VISTO l'articolo 33 del D.Lgs. n. 34/2019, per come modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012, che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle essenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria";

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che ha modificato radicalmente la nozione di dotazione organica;

VISTO l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 che introduce il rapporto tra la spesa per il personale e le entrate correnti ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, delle province e città metropolitane, nonché delle regioni, suddividendoli comuni tra quelli virtuosi, quelli intermedi e quelli non virtuosi;

ATTESO che le Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno del personale adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica non prevedono che la dotazione organica sia costituita dalla somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, per cui l'Ente può continuare ad avere posti vacanti nella dotazione organica stessa e che l'Ente deve rispettare il vincolo per cui il tetto di spesa teorica della dotazione organica, cioè il costo che si determinerebbe ove tutti i posti nella stessa previsti fossero coperti;

ASSUNTO che la novella impone ai responsabili di servizio di attivare queste procedure, prevedendo che di ciò si debba tenere conto negativamente nella valutazione ai fini della erogazione della indennità di risultato;

RICORDATO che la stessa disposizione irroga la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per gli enti inadempienti;

RICORDATO che la stessa disposizione stabilisce l'obbligo di informare il Dipartimento della Funzione Pubblica degli esiti di tale ricognizione;

CONSIDERATO che la verifica delle condizioni di eccedenza e di soprannumero del personale è stata compiuta dal Responsabile del Servizio Risorse Umane avendo come riferimento:

- la rilevazione, per ogni singola articolazione organizzativa, delle tipologie dei procedimenti che sono attribuiti alla stessa; del loro numero e della loro complessità, nonché dei tempi medi di conclusione, anche alla luce dei termini di scadenza previsti dal legislatore. Su questa base si è proceduto alla verifica del grado di utilizzazione del personale e dei Responsabili inservizio presso l'ente;
- la rilevazione, per ogni singola articolazione organizzativa, della quantità di ore di straordinario che sono state remunerate, di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo, di quelle che sono state utilizzate tramite la cd banca delle ore e di quelle che comunque sono state svolte a vario titolo;
- la rilevazione, per ogni singola articolazione organizzativa, della quantità di giornate di ferie che sono state fruita da parte del personale, nonché della quantità di giornate di ferie residue che sono maturate in capo ai singoli dipendenti;
- la rilevazione, per ogni singola articolazione organizzativa, dei tassi di presenza e di assenza del personale nel corso degli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023;
- il rapporto tra spesa del personale dell'ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio in cui i rendiconti sono stati approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio assestato dell'ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato;

CONSIDERATO che, con riferimento all'accertamento della presenza di personale in soprannumero, i Responsabili di ogni struttura hanno dichiarato che non vi sono condizioni di soprannumero e pertanto può essere dato atto che non vi sono condizioni di eccedenza e/o di soprannumero di personale;

CONSIDERATO che la spesa del personale rispetta i limiti della media del triennio 2011/2013;

CONSIDERATO che il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti per come prima ricordato, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, è stato nel 2023 pari al 22,06 %, per cui l'Ente si colloca nella fascia dei Enti virtuosi;

VISTO l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

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;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio);

DATO ATTO che il Responsabile del Personale ha effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che al comma 2 reca: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità 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 dalla legislazione vigente". E che nel successivo comma 3 reca: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...);"

VISTE in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

VISTI:

-l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

-il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

-il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell’Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

VISTO inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l’individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figurano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Piano Triennale delle Azioni Positive;

VISTA la deliberazione GC n.11 del 31/01/2024 avente ad oggetto “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) SEMPLIFICATO 2024/2026” ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021;

RILEVATO che il DL n.34/2019 convertito dalla Legge 58/2019 e del relativo DM di attuazione del 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente evidenziando che la stessa capacità assunzionale dei comuni si misura sulla base delle loro entrate, attraverso un meccanismo che “premia”, tra l’altro, gli enti maggiormente virtuosi nella

riscossione delle entrate correnti, andando a superare la logica del turnover ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

A) Fascia demografica	C
B) Valore soglia massima spesa personale Tab 1	241.315,95
C) Media delle entrate correnti nel triennio 2021/2023 al netto del fondo crediti di dubbia	4.694.862,91
D) Importo soglia massima spesa di personale (27,2% di C)	1.310.506,56
E) Spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto 2023	1.035.772,45
F) Spesa di personale del rendiconto 2018	807.146,65
G) Valore soglia massima spesa personale Tab 2	226.001,06

Il rapporto tra spese di personale al lordo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP risultati dall'ultimo rendiconto approvato (2023) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre esercizi al netto del FCDE a rendiconto 2023 è il seguente:

Importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2023							
FCDE 2023	2021	2022	2023	TOTALE	MEDIA	MEDIA - FCDE	
231.441,65	5.279.049,55	5.214.140,61	4.285.723,52	14.778.913,68	4.926.304,56	4.694.862,91	
						1.035.772,45	spesa personale 2023
							22,06
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE DM						FASCIA	TABELLA 1
						d)	27,20
ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO MAX (27,20-22,06=5,14)						241.315,95	
						807.146,65	spesa personale 2018
INCREMENTO ENTRO IL LIMITE DI TABELLA 2 (se più basso)						226.001,06	28%
TURNOVER APPLICABILE						96.763,21	

DATO ATTO che per questo Comune (di fascia demografica 3.000-4.999 abitanti) il valore soglia da rispettare per la verifica della capacità assunzionale (rapporto entrate/spesa di personale) è pari al 27,2% e che la percentuale effettiva, con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (anno 2023), data dalla spesa di personale (esclusa Irap) sulla media delle entrate dell'ultimo triennio meno l'FCDE dell'ultimo anno sulla è del 21,94 % disponendo quindi di capacità assunzionale; e che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti virtuosi, per cui può aumentare la propria spesa del personale nella misura massima della percentuale, a condizione che con questi aumenti non superi il parametro di virtuosità. Ed inoltre che, questi aumenti vanno in deroga al tetto di spesa del personale.

PRESO ATTO che dello spazio assunzionale ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 pari ad € 226.001,06 a cui sottrarre le assunzioni programmate e avvenute dal 20 aprile 2020 in avanti, nello specifico:

<b>ASSUNZIONI ANNO 2020 2 CATEGORIE B1</b>	<b>56.145,57</b>
<b>ASSUNZIONI /CESSAZIONI 2021</b>	<b>COSTO TOTALE AL NETTO IRAP</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1</b>	<b>31.287,68</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1</b>	<b>-31.287,68</b>
<b>TOTALE</b>	<b>0,00</b>
<b>ASSUNZIONI /CESSAZIONI 2022</b>	<b>COSTO TOTALE AL NETTO IRAP</b>
<b>OPERAIO B1</b>	<b>-26.327,97</b>
<b>OPERAIO B1</b>	<b>26.327,97</b>
<b>OPERAIO B1</b>	<b>26.327,97</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1</b>	<b>31.287,68</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1</b>	<b>-31.287,68</b>
<b>ISTRUTTORE VIGILANZA C1</b>	<b>33.066,16</b>
<b>TOTALE</b>	<b>59.394,13</b>

<b>ASSUNZIONI /CESSAZIONI 2023</b>	<b>COSTO TOTALE AL NETTO IRAP</b>
<b>ISTRUTTORE VIGILANZA C1</b>	<b>33.066,16</b>
<b>ISTRUTTORE VIGILANZA C1</b>	<b>33.066,16</b>
<b>ISTRUTTORE VIGILANZA C1 (MOBILITA')</b>	<b>-33.066,16</b>
<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA D1</b>	<b>-35.769,20</b>
<b>TOTALE</b>	<b>-2.703,04</b>

<b>ASSUNZIONI /CESSAZIONI 2024</b>	<b>COSTO TOTALE AL NETTO IRAP</b>
<b>COLLABORATORE B3</b>	<b>-29.401,17</b>
<b>ISTRUTTORE VIGILANZA C1 (DIMISSIONI)</b>	<b>-31.287,68</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1</b>	<b>-31.287,68</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1</b>	<b>31.287,68</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1</b>	<b>31.287,68</b>
<b>TOTALE</b>	<b>-29.401,17</b>

CONSIDERATO che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

DATO ATTO che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale per le modalità di assunzione agli impieghi, il Responsabile del Settore "Gestione del Personale" dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità (procedura che per gli anni 2024 e 2025 è da considerare come facoltativa) e all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente;

DATO ATTO CHE il Comune di Arcidosso con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 15/03/2024 ha aderito allo schema di accordo, ai sensi dell'art. 15 della L. n.241/190, per l'organizzazione e gestione in forma aggregata tra l'Unione dei Comuni Montani Amiata Grossetana ed i Comuni di Arcidosso, Castell'Azzara, Castel del Piano e Santa Fiora delle procedure di selezione uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'Amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categoria;

DATO ATTO che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

PRESO ATTO altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Da quanto risulta dall'analisi della spesa di personale 2024 ai sensi dell'art. 1, comma 557 seguenti, L. 296/2006 è pari ad € 793.067,32

SI DÀ ATTO che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020.

SI DÀ ATTO che la programmazione delle risorse umane in funzione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione avviene nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa, ovvero che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 non supera il valore medio della spesa del triennio 2011/2012/2013 di cui all'art.3, comma 5, D.L. n.90/2014 ed è pari ad € **831.265,74** nonché la spesa per assunzioni a tempo determinato di cui al 100% di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, come previsto dal vigente art.9 c.28 D.L. n.78/2010, è pari ad € **25.937,48**.

SI AUTORIZZA per il triennio 2024-2026 ad effettuare le eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a “scavalchi di eccedenza” ex art. 1 comma 557 L. 311/2004, che si dovessero rendere necessarie solo ed esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale dell'Ente.

SI PRECISA che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

SI TRASMETTE il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2024-2026 quale sezione del PIAO 2024-2026 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.

SI DÀ ATTO che il presente documento, quale Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2024-2026 quale sezione del PIAO 2024-2026, verrà pubblicato nei modi e tempi di legge.





**ANNO 2024**

Profilo	Area	Modalità assunzione	Tipo di rapporto	Costo/ decorrenza
1 Istruttore (ex. Cat. C 1)	Area Amministrativa Contabile	Extraimpiego ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004	Subordinato a tempo parziale e determinato Fino al 31/10/2024	€ 745,08 (mensile) ore 9
2 Operatore esperto (ex. Cat. B8)	Area Affari Generali	Extraimpiego ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004	Subordinato a tempo parziale e determinato Fino al 31/12/2024	€ 969,15 (mensile) ore 12
Istruttore (ex. Cat. C 1)	Area Affari Generali	Attingimento da graduatorie di altro ente	Subordinato a tempo pieno e determinato Fino al 07/09/2024	€ 2.681,75 (mensile) ore 36
Istruttore (ex. Cat. C 1)	Area transizione ecologica, digitale, comunicazione	Selezione unica di idonei avviate da Unione dei Comuni Amiata Grossetana a cui l'ente ha aderito.	Subordinato a tempo pieno e determinato Fino al 31/12/2026	€ 31.287,68 (annuale) ore 36
Istruttore (ex. Cat. C 1)	Area Affari Generali	Selezione unica di idonei avviate da Unione dei Comuni Amiata Grossetana a cui l'ente ha aderito	Subordinato a tempo pieno e indeterminato	€ 31.287,68 (annuale) ore 36
Istruttore (ex. Cat. C 1)	Area Amministrativa Contabile	Selezione unica di idonei avviate da Unione dei Comuni Amiata Grossetana a cui l'ente ha aderito	Subordinato a tempo pieno e indeterminato	€ 31.287,68 (annuale) ore 36

**ANNO 2025**

Profilo	Area	Modalità assunzione	Tipo di rapporto	Costo/ decorrenza
Istruttore (ex. Cat. C 1)	Area Polizia Municipale	Selezione unica di idonei avviate da Unione dei Comuni Amiata Grossetana a cui l'ente ha aderito.	Subordinato a tempo pieno e indeterminato a decorrere dal giorno 01/03/2025	€ 33.066,16 (annuale) ore 36

**ANNO 2026**

Profilo	Area	Modalità assunzione	Tipo di rapporto	Costo/ decorrenza
---------	------	---------------------	------------------	----------------------