

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026

Sottosezione di programmazione del PIAO 2024-2026

2 - aggiornamento

Ai sensi il DPR n. 81/2022, la Programmazione triennale del fabbisogno di personale viene assorbita nella sottosezione n. 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) di cui all'art. 6 del DL 80/2021.

Essa deve quindi essere definita in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Tale adempimento viene disciplinato da varie norme:

- la L. n. 449/1997, in particolare l'art. 39, commi 1 e 19, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.L.vo 267/2000 conferma tali contenuti;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 dispone che 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;
- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce che, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, gli organi di revisione

contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. 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. 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;

Inoltre il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle PP.AA., con Decreto dell'8/5/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, che, in particolare, nell'approfondire il concetto di "superamento della dotazione organica" secondo l'impostazione stabilita dal Decreto Legislativo n°75/2017, chiariscono che:

- la dotazione organica, che nella disciplina precedente rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze, quale il PTFP;
- la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà

da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento. Il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici e prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Con riferimento a quanto sopra, occorre elaborare e aggiornare il piano delle assunzioni per il triennio 2024-2026, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell'ente, che si dettagliano nei paragrafi seguenti.

Come stabilito dall'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001, la programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 sarà inoltrato entro trenta giorni dall'approvazione del Piao al Dipartimento della Funzione Pubblica.

RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZIA DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs 165/2001 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale, da valutarsi in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, pena il divieto di effettuare assunzioni a qualunque titolo.

E' possibile rilevare la condizione di soprannumero in caso di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica.

Posto che, come sopra specificato, la dotazione organica si risolve nel tetto di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., che risulta pari a 910.541,60 questo Ente procede annualmente in sede di Piao alla ricognizione della dotazione organica quale consistenza del personale previsto per la struttura, ai fini della dimostrazione del rispetto dell'art. 91 comma 4 del Tuel, recependo le modifiche effettuate mediante programmazione del fabbisogno di personale.

Mancando specifiche indicazioni normative, si ritiene di poter rilevare la condizione di eccedenza di personale, oltre che da esigenze funzionali da rinvenire a titolo esemplificativo nel numero e nella complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli settori, anche dalla situazione finanziaria ed in particolare dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale (art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006).

Come sopra esplicitato, l'Ente nell'anno 2023 ha rispettato il vincolo alla spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti della L. 296/2006, mentre riguardo alle esigenze funzionali, ponendo l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 in capo al dirigente responsabile l'onere della rilevazione, è stato richiesto ai Responsabili di Settore di effettuare l'accertamento delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

Dalle dichiarazioni rese dai Responsabili di Settore sulla base delle funzioni assegnate ai relativi settori e delle unità di personale attualmente in servizio a tempo indeterminato presso gli stessi, non risultano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale per l'anno 2024.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

L'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, prevede il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, 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.

Il DM 17 marzo 2020 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di

personale a tempo indeterminato dei comuni” dà attuazione all’art. 33 comma 2 del DL 34/2019 e in particolare:

- agli artt. 2 e 3 definisce gli aggregati “Spesa del personale” e “Entrate correnti” e suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all’art. 4 comma 1 stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e al comma 2 recita “*A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*”
- all’art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce inoltre che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell’art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione.
- all’art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- all’art. 7 comma 1 dispone: “*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.*”

La circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze e il Ministero dell’interno, fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020 e in particolare stabilisce che gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 mentre

che per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Evidenzia inoltre che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Secondo l’art. 2 del DM 17 marzo 2020, sono comprese nelle “spese di personale” anche quelle 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” e pertanto si ritiene di includere nel conteggio anche la quote di spesa di personale per gli uffici associati.

Inoltre il DL 36/2022, come modificato dalla L. 79/2022, all’art. 3 comma 4-ter stabilisce che “A decorrere dall’anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all’anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”;

Il Comune di Dicomano si colloca nella fascia e) – comuni da 5.000 a 9.999 abitanti; il valore soglia secondo la Tabella 1 dell’art. 4 comma 1 del suddetto DM per questo Ente è quindi pari al 26,90%.

Il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2023 e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2024 è pari al 18,14%, come di seguito esplicitato:

(A) SPESE DI PERSONALE 2023 (impegni rendiconto)3		
CODICE BDAP	DENOMINAZIONE	
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	€ 1.008.718,04
U1.03.02.12.001		€ 59,00

U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	€ 0,00
U1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	€ 0,00
U1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	€ 0,00
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	RIMBORSO SPESE ASSISTENTE SOCIALE DA S.D.S.	
	PERSONALE MENSA	
TOTALE SPESE PERSONALE		€ 1.008.777,04
(B) MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2020- 2022 (accertamenti da rendiconto)		
		2021 2022 2023
TITOLO I	€ 3.689.544,54	€ 3.869.310,26 € 3.730.330,17
TITOLO II	€ 1.053.457,54	€ 1.016.706,50 € 1.118.214,75
TITOLO III	€ 1.089.663,87	€ 1.144.533,29 € 1.253.948,97
TOTALE ENTRATE	€ 5.832.665,95	€ 6.030.550,05 € 6.102.493,89
FCDE 2023 (da bilancio previsione assestato)	€ 427.282,38	€ 427.282,38 € 427.282,38
ENTRATE AL NETTO FCDE	€ 5.405.383,57	€ 5.603.267,67 € 5.675.211,51
MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2021-2023		€ 5.561.287,58
RAPPORTO SPESE PERSONALE (A)/ENTRATE (B)		18,14%

Per il triennio 2024-2026 si può ragionevolmente prevedere che l'ente rimarrà sotto il valore soglia anche per gli anni a venire.

L'Ente si trova al di sotto del valore soglia di riferimento, quindi trattasi di "ente virtuoso" che può procedere all'incremento della spesa per personale a tempo indeterminato nel limite del valore soglia; l'incremento massimo di spesa è il seguente:

SPESA DI PERSONALE			
VALORE SOGLIA COMUNI TRA 5.000 E 9.999 ABITANTI	26,90%	€ 1.495.986,63	MASSIMA EFFETTIVA
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	18,14%	€ 1.008.777,04	
INCREMENTO MASSIMO	8,76%	€ 487.209,31	

L'incremento massimo annuale della spesa di personale nel periodo 2020-2024, calcolato ai sensi dell'art. 5 DM 17/3/2020 e secondo il parere della Rgs prot. 12454/2021, è il seguente:

SPESE DI PERSONALE 2018 (impegni rendiconto)
TOTALE SPESE PERSONALE €950.765,20

% incremento art. 5 DM 17/3/2020	2020	2021	2022	2023	2024	2025
17,00%	€ 161.630,08					
21,00%		€374.892,32				
24,00%			€ 228.183,65			
25,00%				€ 237.691,30		
26,00%					€ 247.198,95	

Nell'anno 2023 il Comune di Dicomano ha ceduto spazi assunzionali all'Unione montana dei comuni del Mugello per la somma di € 33.996,31 ai sensi dell'art. 32 comma 5 del Tuel, secondo il quale "[...] I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".

La cessione di spazi assunzionali comporta una corrispondente contrazione degli spazi assunzionali dell'Ente, che dovrà continuare nel tempo a considerare gli spazi ceduti quali spesa di personale ai fini del calcolo della sostenibilità finanziaria; pertanto nell'anno 2024 l'Ente potrà incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato per € 213.202,64.

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2024/2026

La programmazione triennale dei fabbisogni del personale è realizzata al fine di favorire la perseguibilità degli obiettivi da raggiungere e la disponibilità delle professionalità necessarie all'espletamento di funzioni e servizi.

Con il Piano dei fabbisogni del personale 2024-2026 approvato all'interno del PIAO con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 17.04.2024 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 01.08.2024, l'Amministrazione aveva previsto l'assunzione a tempo determinato per la durata di n. 9 mesi di:

- n. 1 Istruttore amministrativo la cui spesa grava sui fondi PNRR in sostituzione di dipendente a tempo determinato dimesso a seguito di chiamata per assunzione a tempo indeterminato presso altro Ente, che non si è ancora conclusa e che si intende riconfermata nella sua volontà di essere messa in atto attingendo da graduatorie esistenti.

L'assunzione a tempo indeterminato di :

- n. 1 Funzionario socio-assistenziale in sostituzione di dipendente a tempo indeterminato dimissionario a seguito di vincita di concorso che si è avvalso del diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 c. 10 e 11 del CCNL 16.11.2022 fino al 21.10.2024.

Rilevato che in data 30.09.2024 si è dimesso dipendente a tempo indeterminato inquadrato quale Funzionario Amministrativo – Area Funzionari ed EQ per vincita di concorso che si è avvalso del diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 c. 10 e 11 del CCNL 16.11.2022 fino al 29.03.2024.

Preso atto inoltre che nel corso dell'anno 2025 è prevista la cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente a tempo indeterminato inquadrato quale Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari ed EQ per pensionamento e che sarà necessario sostituirlo prevedendo un affiancamento di circa 3 mesi.

E' infine emersa la necessità di assumere a tempo indeterminato n. 1 Istruttore amministrativo a supporto del Servizio Affari generali e alla persona per l'anno 2024 nonché n. 1 Operatore conduttore esperto – Area Operatori Esperti a tempo determinato a supporto del Servizio Lavori pubblici.

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026

INDETERMINATO				
1)Funzionario Socio Assistenziale – Area Funzionari ed EQ	(concorso/scorrimento graduatorie)	1		
1)Funzionario Tecnico – Area Funzionari ed EQ	(concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)		1	
2)Istruttore Amministrativo – Area Istruttori	(concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	1		

LAVORO FLESSIBILE

Richiamato l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm., secondo il quale gli enti pubblici *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* ma che tali limitazioni *“non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*;

Visto che per l'ente la spesa di personale a tempo determinato riferita all'annualità 2009, che costituisce il limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. risulta determinata in complessivi €. 57.590,00;

Visto l'art. 36 comma 2 del D. Lgs.165/2001, il quale stabilisce che *“ Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne*

preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. (omissis) Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;

Considerato che come descritto in precedenza è necessario prevedere il ricorso a lavoro flessibile, per la sostituzione del dipendente assunto nel 2023 a tempo determinato inquadrato nel profilo di Istruttore Amministrativo la cui spesa graverà sui fondi PNRR.

Considerato inoltre che si procederà per l'anno 2025 al reclutamento a tempo determinato di n. 1 Operatore conduttore Esperto – Area Operatori Esperti da utilizzare a supporto del Servizio Lavori Pubblici

Schema di sintesi assunzioni a tempo determinato previste nel triennio 2024-2026

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
1) Istruttore Amministrativo – Area Istruttori	(concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) la cui spesa graverà sui fondi PNRR	1		

1)Operatore conduttore macchine – Area Operatori Esperti	(concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)		1	
--	--	--	---	--

Si ritiene comunque opportuno prevedere in questa sede, nel rispetto dei limiti al lavoro flessibile e al più generale limite alla spesa di personale ex art. 1 comma 557 L. 296/06, eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato dovute al verificarsi di cessazioni anticipate e ritardate assunzioni e per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali, anche mediante il ricorso, nel caso di indisponibilità di graduatorie valide, di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Tali eventuali ulteriori assunzioni potranno avvenire solo previa verifica delle disponibilità di Bilancio, del rispetto del limite di spesa al lavoro flessibile sancito dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm, nonché del rispetto del succitato limite ex art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/06.

DIMOSTRAZIONE RISPETTO MASSIMO INCREMENTO SPESE DI PERSONALE 2024

Si dà atto che la spesa di personale a tempo indeterminato prevista per l'anno 2024 consente di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del DM 17/3/2020, come si evince dal seguente prospetto:

(A) SPESE DI PERSONALE 2024 (impegni rendiconto)		
CODICE BDAP	DENOMINAZIONE	
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	€ 978.353,21
	SOMMINISTRAZIONE LAVORO-	
U1.03.02.12.001		€ 0,00
U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	€ 0,00
U1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	€ 0,00
U1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	€ 0,00
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	RIMBORSO DA SIAF PER PERSONALE MENSA	€ 0,00
		€
TOTALE SPESE PERSONALE		€ 978.353,21
	Max incremento di spesa anno 2024	€ 247.198,95

	Cessione spazi assunzionali Umcm	€ 33.996,31
	Max incremento di spesa reale anno 2024	€ 213.202,64
A	Spesa di personale anno 2018 (V. circolare n. 1374/2020 dei Ministeri per la p.a., dell'economia e delle finanze e dell'interno)	€ 950.765,20
B	Previsione ad oggi spesa personale 2024 obbligatoria (presenti al 08.11.2024)	€ 978.353,21
C	Previsione risparmio spesa per cessazione funzionario amministrativo dal 30.09.2024	€ - 9.407,18
D1	Previsione spesa assunzione n. 1 Funzionario socio assistenziale dal 01.12.2024	€ 3.145,08
D2	Previsione spesa assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo dal 15.12.2024	€ 1.512,45
E	Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2024 rispetto alla spesa di personale 2018 (B+C+D1+D2-A)	€ 22.838,36
	Rispetto del limite	SI

(A) SPESE DI PERSONALE 2025 (previsione bilancio 2025)		
CODICE BDAP	DENOMINAZIONE	
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	€ 1.074.935,63
	SOMMINISTRAZIONE LAVORO-	
U1.03.02.12.001		€ 0,00
U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	€ 0,00
	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U1.03.02.12.003		€ 0,00
	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
U1.03.02.12.999		€ 0,00
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	RIMBORSO DA SIAF PER PERSONALE MENSA	€ 0,00
		€
Affiancamento per tre mesi di n. 1 Funzionario Tecnico – Area Funzionari ed EQ -		€ 7.440,59
TOTALE SPESE PERSONALE 2025		€ 1.082.376,22

Rapporto con media entrate € 5.561.287,58, pari a 19,46%

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Il principio di riduzione della spesa di personale è sancito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che in particolare stabilisce “gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale” e “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Si dà atto che per questo ente il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 910.541,60.

Considerato che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 l'incremento di spesa di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex comma 557 e seguenti, il suddetto valore può essere incrementato nell'anno 2024 per ulteriori € 213.202,64 per assunzioni a tempo indeterminato.

Nel seguente prospetto viene dimostrato il rispetto del limite alla spesa di personale ex art. 1 comma 557 e seguenti, secondo le previsioni di spesa del personale sin qui esposte:

	Previsione 2024		
Spese macroaggregato 101	€ 978.353,21		
Spese macroaggregato 103	€ 0,00		
Spese macroaggregato 102 (irap)	€ 75.138,50		
Spese stage tirocini	€ 0,00		
Straord. Elettorale	Ricompresi del macroaggr. 101		
Compensi Istat			
Quota parte spese personale Upa			
Quota parte spese personale Sds			
Quota parte spese personale uff. ambiente associato			
Totale spesa personale (A)	€1.049.266,05		
(-) Componenti escluse (B)*	-€ 150.546,50	Media 2011/2013	RISPETTO DEL LIMITE
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 898.719,55	€ <u>910.541,60</u>	SI

(B)*comprende spese personale categorie protette, arretrati contrattuali, spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi, incentivi alla progettazione e recupero evasione

CONSISTENZA DEL PERSONALE PREVISTA AL 31/12/2024

La consistenza del personale prevista al 31/12/2024 secondo la presente programmazione del fabbisogno di personale rispetta il limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006, con le eccezioni di cui all'art. 7 c. 1 DM 17/3/2020, come comprovato dai calcoli effettuati ed è la seguente:

AFFARI GENERALI E ALLA PERSONA			
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'
D	Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo	1
D	Funzionari e EQ	Funzionario socio-assistenziale	1 in previsione da dicembre 2024
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	6
B3	Operatore esperto	Operatore esperto mensa	1
B3	Operatore esperto	Operatore conducente esperto	1
B1	Operatore esperto	Operatore tecnico	1
B1	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, PROGETTAZIONE, MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO			
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'
D	Funzionari e EQ	Funzionario tecnico	1
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	1
B3	Operatore esperto	Operatore amministrativo esperto	1
B3	Operatore esperto	Operatore tecnico esperto	3
SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA E SVILUPPO ECONOMICO			
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'
D	Funzionari e EQ	Funzionario tecnico	1
C	Istruttore	Istruttore tecnico	2
SERVIZIO FINANZE E PATRIMONIO			
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'
D	Funzionari e EQ	Funzionario amministrativo specializzato in servizi economico e finanziari	2 di cui 1 Responsabile titolare di P.O.
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	3 (di cui 1 dimissioni dal 01.02.2025)
B3	Operatori esperti	Operatore amministrativo	1

DIVIETI ASSUNZIONALI

Si dà atto, infine, che il Comune di Dicomano non incorre, per l'anno 2024, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2023 e in particolare ha salvaguardato gli equilibri di bilancio, come desumibile dalla Delibera di Consiglio Comunale n. 63 del 06.07.2023, sulla quale l'organo di revisione contabile ha reso parere favorevole con verbale n. 18/2023;
- ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2023-2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 12.04.2023 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 81 del 27/12/2023 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- ha rispettato nell'anno 2023 l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), nonché l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile e gli artt. 4 e 5 del DM 17/3/2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato e al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018;
- ha approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2022–2024 a norma dell'art. 48 D.Lgs 198/2006 con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 02.02.2022;
- ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 – Parte finanziaria con Delibera Giunta Comunale n. 2 del 08.01.2024 mentre il piano della performance 2024-2026 è in corso di formazione e approvazione;
- ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

E' prevedibile che anche per il triennio 2024-2026 l'Ente non incorra in alcuno dei divieti assunzionali sopra elencati.