



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

(Provincia di Pistoia)

Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto

piazza XX settembre n.1 tel. 0572/956324 fax 0572/952150

m.bonacchi@comune.pieve-a-nievole.pt.it

Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

Verifica dei vincoli di spesa

Verifica delle eccedenze

Piano delle assunzioni

PREMESSA – ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

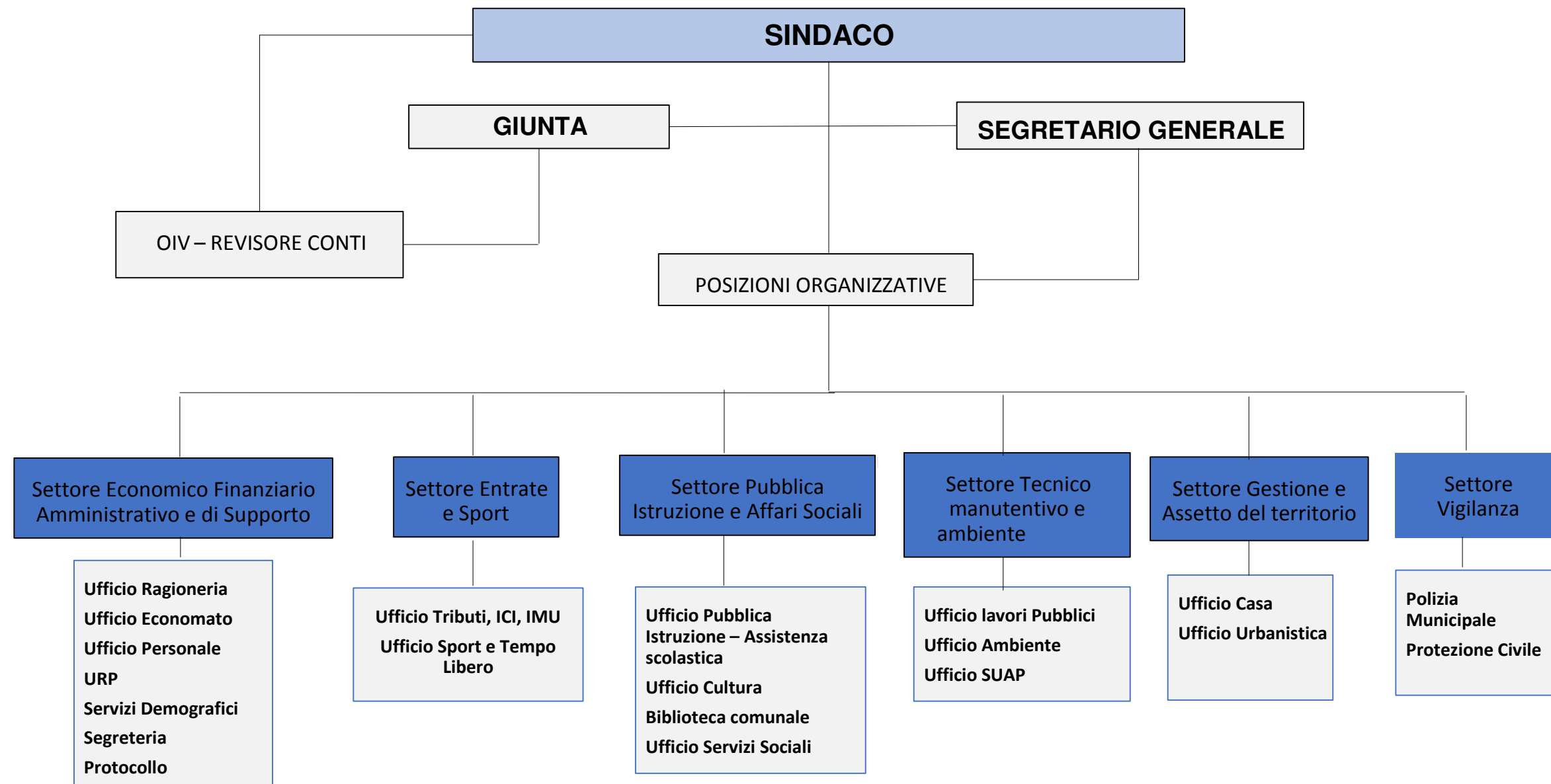
Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, PTFP, è un atto di programmazione che deve essere adottato dall'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.lgs 165/2001. L'art. 6 comma 2 del citato decreto 165/2001, così come novellato dall'art. 4, comma 1 del D.lgs n. 75/2017, dispone che le Pubbliche Amministrazioni 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 con Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018, pubblicato in data 27/07/2018 nella Gazzetta Ufficiale – serie generale – n. 173. Va tenuto presente che tali linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento applicativo, nell'ambito della quale gli Enti Locali, in particolare, possono operare anche in virtù dell'autonomia organizzativa riconosciuta agli stessi dalla legge, ovviamente nel rispetto dei vincoli di Finanza Pubblica.

Il concetto di fabbisogno va valutato sotto il profilo quantitativo, riferito al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente, oltre che sotto il profilo qualitativo, riferito alla tipologia delle categorie e dei profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Ente.

Il PTFP si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere motivata.

Il PTFP è sottoposto ai controlli preventivi al fine di verificarne la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e alla preventiva informazione sindacale prevista dai contratti collettivi nazionali. È altresì oggetto di pubblicazione, in quanto contenente le informazioni riguardanti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato.

Al fine di programmare il fabbisogno di personale si può analizzare il seguente organigramma dell'Ente:



L'ATTUALE SITUAZIONE NORMATIVA E LA VERIFICA DEI VINCOLI

Premesso che:

- l'art. 2 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione degli obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.lgs. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.lgs. 165/2001. 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 dalla legislazione vigente;
- 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. 33 del D.lgs. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano Triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano Triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.

Accertato che con il Decreto 08/05/2018 il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” necessarie per l’attuazione dell’articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001, come introdotto dall’art. 4 del D.lgs. 75/2017 di riforma al pubblico impiego.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche sulla base delle linee guida citate:

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.lgs. 150/2009);
- deve svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. 165/2001, e successive modifiche e/o integrazioni; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- orientato da un punto di vista strategico, all’individuazione del Personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

Considerato che, in tale ambito, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale; ovvero il limite imposto dall’art. 1, comma 557-quater Legge n. 296/2006 e seguenti – spesa media triennio 2011/2013.

Considerato che prima di procedere alle assunzioni di personale, occorre verificare preliminarmente l’osservanza dei seguenti adempimenti:

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti Normativi
1	Piano triennale dei fabbisogni di personale	La mancata adozione comporta il divieto di assunzione di nuovo personale	Art. 39, comma 1, L. 449/97 – Artt. 6 e 6-ter D.lgs. 165/2001
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	La mancata ricognizione comporta il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, a pena di nullità degli atti.	Art. 1, comma 475 lett. c) L. 232/2016 Art. 9, comma 1, L. 243/2012
3	Conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali dal 2017, in termini di competenza	Il mancato conseguimento comporta il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, a pena di nullità degli atti.	Art. 1, comma 475 lett. c) L. 232/2016
4	Invio entro il 30 aprile della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Il mancato invio comporta il divieto di effettuare assunzioni a tempo indeterminato	Art. 1 comma 470, L. 232/2016

5	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato (dal 2018)	Art. 1 comma 470, L. 232/2016
6	Piano triennale delle azioni positive	La mancata adozione comporta il divieto di assumere nuovo personale	Art. 48 D.lgs. 198/2006
7	Piano delle performance	La mancata adozione comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza e/o di collaborazione	Art. 10 D.lgs. 150/2009
8	Contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto comporta il divieto di assumere a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale	Art. 1 comma 557 e 557 quater, L. 296/2006 – Art. 3, comma 5-bis, D.L. 90/2014
9	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dati alla Banca Dati delle PP.AA.	Divieto di assunzione a qualsiasi titolo (fino all'adempimento degli enti)	Art. 8, comma 1-quinquies D.L. 113/2016
10	Comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà	Divieto di assunzione a qualsiasi titolo (fino all'adempimento degli enti)	Art. 1, comma 508, L. 232/2016
11	Mancata certificazione di un credito da parte delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	Art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008
12	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto		

L'Ente prima di procedere alle assunzioni deve procedere al calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, al D.P.C.M. del 17/03/2020 e della circolare ministeriale interpretativa di indirizzo n. 1374 del 08.06.2020.

LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE E CAPACITA' ASSUNZIONALE

Il Comune di Pieve a Nievole è chiamato fin dal 2017 al rispetto del contenimento della spesa di personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), differenziati sulla base della tipologia e della situazione organizzativa – finanziaria degli enti locali.

Tale vincolo, unitamente a quello relativo alla capacità assunzionale, sovrintende alla programmazione del fabbisogno di personale.

Di seguito si riassumono i valori finanziari di spesa del personale e di sostituzione del turnover vigenti:

FACOLTA' ASSUNZIONALI				LIMITI SPESA PERSONALE	
2021	Individuazione dei valori soglia per fascia demografica	Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti	Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024	Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011/2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)	
RIFERIMENTI	Art. 33 comma 4, D.L. 34/2019 – D.M. 17/03/2020			RIFERIMENTI	Art. 1, comma 557-quarter, L. n. 296/2006 Art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014
NOTE				NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed IRAP, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali

TABELLA 2

SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO	
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2022)	
abitanti 31/12/2020 n. 9236	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	1.447.957,31
U1.03.02.12.001	0,00
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	0,00
IRAP	73.040,00
Totale	1.520.997,31
IRAP (detrarre)	73.040,00
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	1.447.957,31

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2020	1.497.299,47
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	6.484.262,87
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2019	6.295.316,86
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2018	6.213.349,08
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	18.992.928,81
MEDIA ENTRATE CORRENTI	6.330.976,27
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2020	583.003,83
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	5.747.972,44
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	26,05
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	E
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	26,90%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	1.546.204,59
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	48.905,12
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	24,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	1.557.300,60
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	373.752,14
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	0,00
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	1.871.051,61
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)	0,00

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019 normativa previgente

(**) il maggiore valore tra H) e I)

VERIFICA BILANCIO PREVISIONE TRIENNIO 2022/2024	ESERCIZIO 2022	ESERCIZIO 2023	ESERCIZIO 2024
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	% tabella 2 x fascia comune (a)	% tabella 2 x fascia comune (a)	% tabella 2 x fascia comune (a)
Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato Tabella 2 DM	% tabella 2 x spesa anno 2018 (b)	% tabella 2 x spesa anno 2018 (b)	% tabella 2 x spesa anno 2018 (b)
Tetto massimo di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	A X B = C	A X B = C	A X B = C
Totale spesa di personale stanziata in Bilancio di previsione (macro 101+103 +109) anno --	C + SPESA ESERCIZIO X = D	C + SPESA ESERCIZIO X = D	C + SPESA ESERCIZIO X = D
per la copertura delle assunzioni confermate nel presente piano dei fabbisogni :	INDICARE SPESA ASSUNZIONI PREVISTA = E	INDICARE SPESA ASSUNZIONI PREVISTA = E	INDICARE SPESA ASSUNZIONI PREVISTA = E
Margine residuo anno	C - D - E = F	C - D - E = F	C - D - E = F

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019 normativa previgente

(**) il maggiore valore tra H) e I)

ART. 4 DM 17/3/2020		
Tabella 1		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

ART. 4 DM 17/3/2020					
Tabella 2					
FASCE		2020	2021	2023	2024
		VALORI %			
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23	29	34	35
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23	29	34	35
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20	25	29	30
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19	24	27	28
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17	21	25	26
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9	16	21	22
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7	12	15	16
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3	6	9	10
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5	3	4,5	5

SVILUPPO FACOLTA' ASSUNZIONALI		Spesa di personale anno 2018 (*)		1.557.300,60
17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
264.741,10	327.033,13	373.752,14	389.325,15	404.898,16
2020	2021	2022	2023	2024

art. 5 dm 20/4/2020						
Tabella 2						
FASCE		2020	2021	2022	2023	2024
		VALORI %				
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23	29	33	34	35
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23	29	33	34	35
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20	25	28	29	30
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19	24	26	27	28
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17	21	24	25	26
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9	16	19	21	22
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7	12	14	15	16
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3	6	8	9	10
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5	3	4	4,5	5

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.477.455,45

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.487.558,35	€ 1.472.417,06	€ 1.472.390,93	€ 1.477.455,45

L'Amministrazione intende programmare per il triennio 2022/2024 una spesa di personale le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti importi:

ANNO 2022: € 1.232.743,35

ANNO 2023: € 1.244.243,35

ANNO 2024: € 1.244.243,35

CCNL applicato: Funzioni locali del giorno 21.05.2018

Il calcolo del contenimento della spesa è il seguente:

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2022	SPESA ANNO 2023	SPESA ANNO 2024
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Retribuzioni personale	1840186,94	1461727,31	1467827,31	1467827,31
Fondo accessorio del personale dirigente				
Fondo accessorio del personale dipendente				
Fondo destinato al pagamento delle retribuzioni di posizioni e risultato alle posizioni organizzative				
Fondo destinato al pagamento dello straordinario compreso quello elettorale rimborsato da altre Amministrazioni				
Trattamento accessorio del Segretario comunale (retribuzione di posizione e risultato)				
Spese (quota effettiva a carico dell'Ente) sostenute per retribuire il personale in convenzione con altri Enti	5875,75	52000	52000	52000
Spese sostenute per personale in comando da altri Enti				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D. Lgs. 267/2000 (TUEL)				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 (TEUL)				
Spese sostenute per contratti di formazione e lavoro				
Spese sostenute per integrazione oraria dei Lavoratori Socialmente Utili (LSU-LPU)				
Spese sostenute per lavoratori somministrati (lavoro interinale)				
Spese sostenute per borse lavoro;				
Spese sostenute per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, come ad esempio le comunità montane, le unioni di comuni, etc.				
Spese per missioni	1250	1250	1250	1250
Spese per formazione del personale	6774,34	3686	3686	3686
Spese per buoni pasto				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale				
Spese per assegni familiari				
Spese per equo indennizzo				
Spese per rilevazioni censuarie e statistiche				
Altre spese non contabilizzate nelle voci precedenti (FONDO PERSEO)				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente				
IRAP	91473,2	73040	79440	79440
TOTALE SPESA LORDA	1945560,23	1591703,31	1604203,31	1604203,31
COMPONENTI ESCLUSE				
Spese sostenute per le assunzioni IN QUOTA D'OBBLIGO delle categorie protette (L. 68/1999)	57866,36	60442,62	60442,62	60442,62
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni fisse	€ 244.025,43	290881,34	290881,34	290881,34
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni accessorie				
Spese per personale trasferito, per l'esercizio di funzioni delegate, da parte dello Stato o della Regione				
Rimborsi da altre Amministrazioni per dell'Ente comandato	146930,51			
Spese di personale coperto da rimborsi di privati				
Spese di personale coperto da finanziamenti comunitari				
Spese per straordinario elettorale rimborsato da altre Amministrazioni				
Spese rimborsate da altre Amministrazioni per attività censuarie e statistiche				
Spese per assunzioni a tempo determinato finanziate da proventi derivanti da sanzioni al codice della strada				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale	6258,14	2000	3000	3000
Spese per missioni	1250	1250	1250	1250
Spese per la formazione del personale	6774,34	3686	3686	3686
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per adesione al Fondo Perseo		700	700	700
Spese per incentivi al personale: ICI	5000			
Spese per incentivi al personale: IMU – TARI				
Spese per incentivi al personale: Avvocatura				
Spese per incentivi al personale: Progettazione				
Spese per incentivi al personale: Funzioni tecniche				
Spese per incentivi al personale: Condono				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti				
IRAP relativo alle voci precedenti				
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	468104,78	358959,96	359959,96	359959,96
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	1477455,45	1232743,35	1244243,35	1244243,35

**RISPETTO DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28, DEL D.L. 31 MAGGIO 2010,
N. 78, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 30 LUGLIO 2010 N. 122**

MEDIA SPESA TRIENNIO 2007 - 2008 - 2009 PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

**Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 (Per le amministrazioni che
nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalita' previste ai
sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo e'
computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse
finalita' nel triennio 2007-2009)**

DIPENDENTE	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009
TADDEI CRISTINA	16.086,71		
PELLEGRINI FRANCESCO	16.099,11		
TEDESCO VINCENZO	2.654,46		
TOMEI PAOLA ANNA		10.711,15	
QUINTO NADIA		10.719,93	
TOTALE	34.840,28	21.431,08	0,00

MEDIA TRIENNIO

18.757,12

DIPENDENTE	ANNO 2007	ANNO 2008	ANNO 2009
LAVORO TEMP. CUCINA	6.250,00	22.000,00	
LAVORO TEMP. RAGION.	27.200,00		
LAVORO TEMP. SERV. S.	17.700,00	19.500,00	
TOTALE	51.150,00	41.500,00	0,00

MEDIA TRIENNIO

30.883,33

TOTALE TETTO DI SPESA PER TD 2022 **49.640,45**

SPESA MASSIMA COMPLESSIVA TIROCINI CURRICULARI **6.000,00**

VERIFICA DELLE ECCEDEnze

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001 è stata acquisita la seguente attestazione dei singoli Responsabili di Settore, in base alla quale non è presente alcuna eccedenza di personale impiegato nell'Ente:



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

(Provincia di Pistoia)

VALUTAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE - ART. 33 D.LGS. 165/2001

Al fine di aggiornare correttamente la programmazione del fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024:

Visto l'art. 33 del D.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 12.11.2011 n. 183, il quale stabilisce che: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"*.

Rilevato che l'art. 16 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione. I Responsabili di Settore alla data del **20.11.2021** CONFERMANO la dotazione dei propri servizi in quanto non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili o posizioni di sovrannumerarietà di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.lgs. 165/2001.

Pieve a Nievole, 20.11.2021

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ¹⁾

Il Responsabile del Settore Entrate e Sport ¹⁾

Il Responsabile del Settore Pubblica Istruzione e Affari Sociali ¹⁾

Il Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo e Ambiente ¹⁾

Il Responsabile del Settore Gestione e Assetto del Territorio ¹⁾

Il Responsabile del Settore Vigilanza ¹⁾

1) Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è conservato presso il PARER in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la firma autografa è sostituita dall'indicazione e stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art 3 del D.Lgs. 39/1993.

DOTAZIONE ORGANICA E PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative e la verifica dei vincoli della spesa di personale la parte successiva della presente relazione è diretta ad implementarne i contenuti alla realtà del nostro Ente. A tal fine si precisa che la relazione si svilupperà secondo i seguenti punti:

- A. presentazione della dotazione organica
- B. proposizione dell'organico programmato, piano delle assunzioni, con l'indicazione delle relative spese.

LA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale il Comune di Pieve a Nievole può procedere a rimodulare annualmente, quantitativamente e qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati.

È possibile quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.

Nel piano triennale dei fabbisogni di personale vengono indicate le risorse necessarie per la relativa attuazione (distinte per categorie) nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alla facoltà assunzionale prevista dalla normativa vigente, comprese le norme speciali.

La programmazione tiene conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Si attesta che le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione del piano del fabbisogno 2022-2024 sono contenute negli stanziamenti di bilancio relativi a tali esercizi.

La dotazione organica di cui alla delibera G.C. n. 154 del 28.12.2018 viene così modificata:

COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DELL'ENTE

ECONOMICO FINANZIARIO AMMINISTRATIVO E DI SUPPORTO

categoria professionale	Esemplificazione dei nuovi profili professionali	Posti previsti in D.O. delibera GC n. 24 del 04.03.2021	Posti Occupati al 01/01/2021	assunzioni avvenute nel 2021	cessazioni avvenute nel 2021	posti vacanti al 31/12/2021	Soppressione/ Aggiunta x cambio profilo	nuova dotazione organica al 01/01/2022
D3	Funzionario Amministrativo Contabile	1	0			1		1
D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	2	2		1	1		2
C	Istruttore Amm.vo Contabile	5	5			0		5
B3	Collaboratore amministrativo	3	3			0		3
B1	Esecutore Amm.vo	2	2			0		2
TOTALE		13	12	0	1	2	0	13

ENTRATE E SPORT

categoria professionale	Esemplificazione dei nuovi profili professionali	Posti previsti in D.O. delibera GC n. 24 del 04.03.2021	Posti Occupati al 01/01/2021	assunzioni avvenute nel 2021	cessazioni avvenute nel 2021	posti vacanti al 31/12/2021	Soppressione/ Aggiunta x cambio profilo	nuova dotazione organica al 01/01/2022
D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	1	1			0		1
C	Istruttore Amm.vo Contabile	2	2			0		2
TOTALE		3	3	0	0	0	0	3

PUBBLICA ISTRUZIONE E AFFARI SOCIALI

categoria professionale	Esemplificazione dei nuovi profili professionali	Posti previsti in D.O. delibera GC n. 24 del 04.03.2021	Posti Occupati al 01/01/2021	assunzioni avvenute nel 2021	cessazioni avvenute nel 2021	posti vacanti al 31/12/2021	Soppressione/ Aggiunta x cambio profilo	nuova dotazione organica al 01/01/2022
D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	1	1			0		1
D	Istruttore Direttivo Educativo Nido	1	1			0		1
C	Istruttore Amm.vo Contabile	2	2			0		2
B3	Collaboratore amministrativo	1	1			0		1
B3	O.A.S. Autista Meccanico	2	2			0		2
B3	O.A.S. Cuoco	2	2			0		2
B1	Esecutore tecnico autista	1	1			0		1
TOTALE		10	10		0	0	0	10

VIGILANZA

categoria professionale	Esemplificazione dei nuovi profili professionali	Posti previsti in D.O. delibera GC n. 24 del 04.03.2021	Posti Occupati al 01/01/2021	assunzioni avvenute nel 2021	cessazioni avvenute nel 2021	posti vacanti al 31/12/2021	Soppressione/ Aggiunta x cambio profilo	nuova dotazione organica al 01/01/2022
D3	Funzionario di Vigilanza	1	1			0		1
C	Istruttore di Vigilanza	7	5			2		7
B1	Esecutore Messo Comunale	1	1			0		1
TOTALE		9	7	0	0	2	0	9

GESTIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO

categoria professionale	Esemplificazione dei nuovi profili professionali	Posti previsti in D.O. delibera GC n. 24 del 04.03.2021	Posti Occupati al 01/01/2021	assunzioni avvenute nel 2021	cessazioni avvenute nel 2021	posti vacanti al 31/12/2021	Soppressione/ Aggiunta x cambio profilo	nuova dotazione organica al 01/01/2022
D3	Funzionario Tecnico	1	1			0		1
C	Istruttore Tecnico	2	2		1	1		2
TOTALE		3	3		1	1	0	3

TECNICO MANUTENTIVO E AMBIENTE

categoria professionale	Esemplificazione dei nuovi profili professionali	Posti previsti in D.O. delibera GC n. 24 del 04.03.2021	Posti Occupati al 01/01/2021	assunzioni avvenute nel 2021	cessazioni avvenute nel 2021	posti vacanti al 31/12/2021	Soppressione/ Aggiunta x cambio profilo	nuova dotazione organica al 01/01/2022
D3	Funzionario Tecnico	1	1			0		1
D1	Istruttore direttivo tecnico	1	1			0		1
C	Istruttore Tecnico	3	2			1		3
B3	O.A.S.	1	1		1	1		1
B1	Esecutore operaio	1	1			0		1
TOTALE		7	6		1	2	0	7

PIANO DELLE ASSUNZIONI

Il piano delle assunzioni è stato costituito partendo dai pensionamenti e dalle cessazioni programmati nel 2021 e nel triennio 2022/2024, nonché dalle autorizzazioni alle mobilità presso altri Enti.

La programmazione dei pensionamenti è stata aggiornata in seguito alle disposizioni legislative e alle comunicazioni da parte degli interessati prossimi alla data di pensionamento.

Pertanto, l'amministrazione per assicurare l'erogazione dei servizi alla cittadinanza, rispettando le attuali limitazioni normative, intende procedere nel triennio 2022-2024 ad effettuare le assunzioni volte a coprire alcuni posti resosi vacanti a seguito di pensionamento dei dipendenti, dimissioni o a seguito della conclusione dell'iter di cessione del contratto ad altri enti della pubblica amministrazione, per mobilità.

Il Comune di Pieve a Nievole, rientrando nella fascia sotto la soglia stabilita dalla tabella 1 del DPCM del 17/03/2020, potrebbe aumentare la dotazione organica aumentando la spesa di personale fino a raggiungere il rapporto spese di personale/entrate correnti entro il limite stabilito dall'art. 6 comma 3 del citato DPCM che ad oggi è pari a **€ 1.546.204,59**.

Le assunzioni nel corso del triennio saranno subordinate alla verifica dell'ammontare delle entrate correnti, in base al quale l'Ente viene collocato tra gli enti più o meno virtuosi, come avvenuto per l'anno 2021.

Questo Ente ha provveduto a ricalcolare il Fondo Risorse decentrate per gli anni dal 1999 al 2020 e da tale procedura è scaturito un debito da recuperare a carico del Fondo pari a **€ 58.910,11**.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 73 del 27.07.2021 ha disposto il recupero di tale somma attraverso l'utilizzo del tetto di spesa annuale destinato alle assunzioni ai sensi dell'art. 1, comma 226 e comma 228, della Legge n. 208/2015 e gli artt. 3 e 4 del Dl. n. 90/2014;

Il limite di spesa massima di personale da considerare come capacità assunzionale dell'Ente è quindi pari a **€ 1.487.294,48**.

L'Ente ha intenzione di attivare nel 2022 un tirocinio curricolare retribuito in convenzione con l'Università degli studi di Firenze partecipando al bando della Regione Toscana *Giovani Sì* che sarà aperto dal 01.12.2021 e che prevede il cofinanziamento regionale per ogni tirocinio attivato di € 300,00 se l'Ente decide di retribuire con almeno 500 euro mensili gli studenti tra i 18 e i 32 anni.

Si richiama infine la deliberazione GC n. 24 del 04.03.2021 avente ad oggetto - Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 da inserire nel DUP 2021-2023 - Verifica dei vincoli di spesa - Verifica delle eccedenze - Piano delle assunzioni - e, considerato che le assunzioni previste non sono state concretizzate nell'anno 2021, le stesse saranno riproposte nella presente programmazione.

ANNO 2022

Si prevede la cessazione di:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C dal 01.06.2022
- n. 1 Istruttore Direttivo Educatore cat. D dal 01.03.2022

Si programma l'assunzione di n. 3 unità di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 Esecutore Operaio cat. B1 dal 01.01.2022., reclutamento tramite ufficio del lavoro; (già prevista nel precedente piano dei fabbisogni)
- n. 1 Istruttore di vigilanza cat. C, dal 01.01.2022, tramite utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti oppure tramite accesso dall'esterno mediante concorso; (già prevista nel precedente piano dei fabbisogni)
- n. 1 collaboratore amm.vo cat. B3 a tempo parziale orizzontale (ore settimanali 24/36), a seguito di pensionamento previsto come ultimo giorno di servizio il 31.05.2022, reclutamento tramite utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti oppure tramite accesso dall'esterno mediante concorso;

Tenuto conto delle indicazioni fornite nelle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero delle Finanze, pubblicata nel 2018, l'Ente ha valutato di prevedere le assunzioni in considerazione delle effettive esigenze rispetto ai servizi da erogare. In tale ottica, nell'ufficio relazioni con il pubblico dove, nel corso del 2021, è venuta meno una unità di personale, si è ritenuto di non dover procedere ad una sostituzione in quanto, con l'avvento dei nuovi sistemi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, si potrà valutare di utilizzare i conseguenti risparmi per rafforzare altri servizi ed uffici.

Si programma la spesa per n. 1 tirocinio curriculare per mesi 12 da computare nel limite di spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, nonché nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010 n. 122.

Il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010 n. 122 è di € 49.640,45 ed è stato calcolato sulla spesa media del triennio 2007/2009 per le assunzioni a tempo determinato e per i contratti di somministrazione lavoro attivati nello stesso periodo.

ANNO 2023

Si programma l'assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 Istruttore di vigilanza cat. C, dal 01.01.2023, tramite utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti oppure tramite accesso dall'esterno mediante concorso;

ANNO 2024

Non sono previste assunzioni o cessazioni di servizio.

CONCLUSIONI

I criteri stabiliti dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006 e successive modifiche, nonché le regole per stabilire la capacità assunzionale dell'ente di fatto limitano le scelte che l'ente può compiere in materia di assunzione di personale.

Occorre verificare, nell'arco del triennio, la possibilità di *sopportare e supportare* il livello di spesa di personale, attuale e futuro dell'ente, valutando attentamente la capacità dell'ente di poter mantenere nel tempo un volume di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli oneri dei livelli occupazionali attuali ma anche quelli ulteriori derivanti dall'esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione di cui al DM 17/03/2020.

Assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di mantenere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente con effetti duraturi anche sui saldi, per tale ragione l'esercizio delle facoltà assunzionali è subordinato al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.