



# **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](mailto:m.bonacchi@comune.pieve-a-nievole.pt.it)

**Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025**

**Verifica dei vincoli di spesa**

**Piano delle assunzioni**

## **PREMESSA – ORGANIGRAMMA DELL'ENTE**

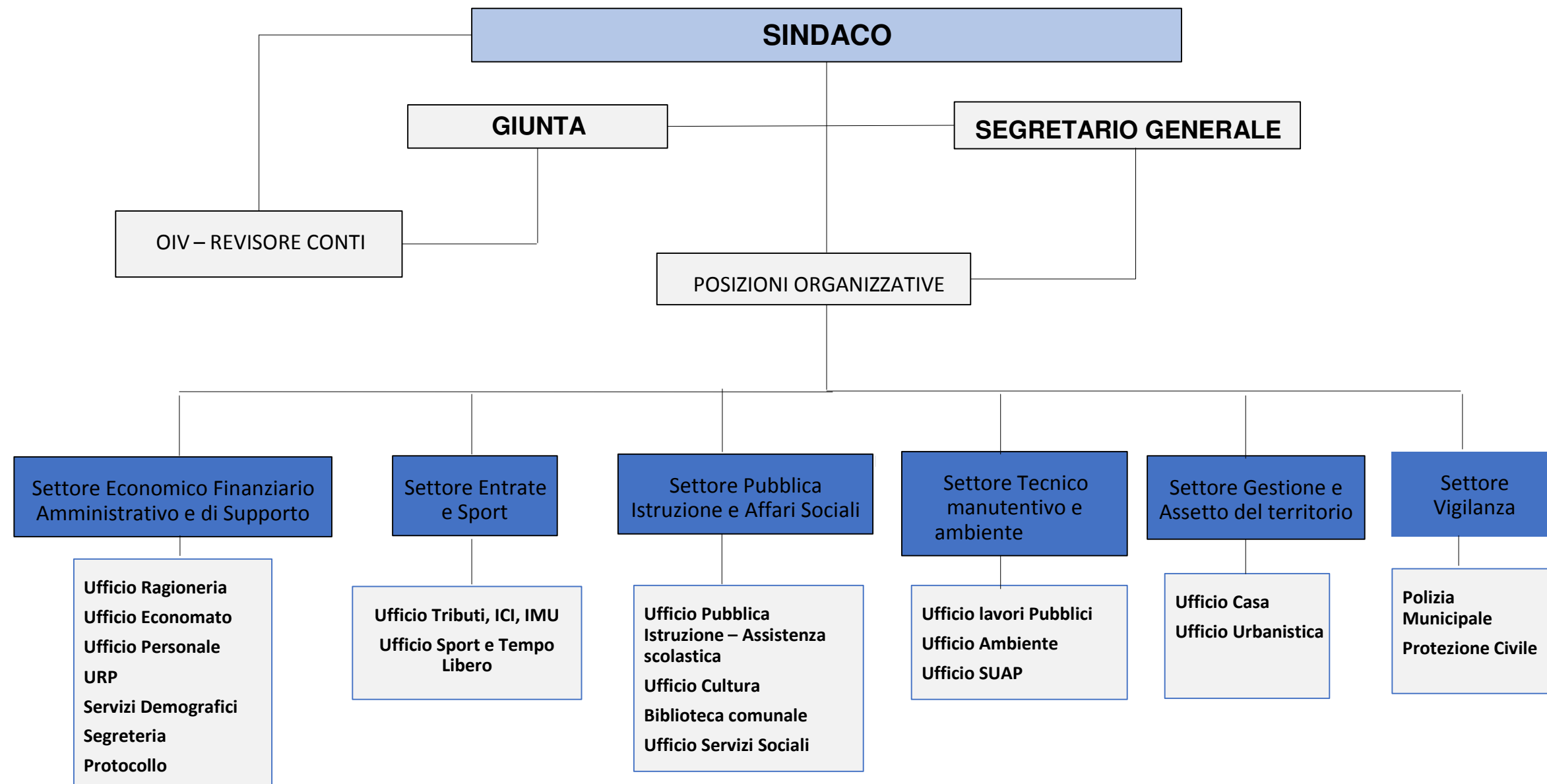
Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, PTFP, è un atto di programmazione che deve essere adottato dall'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.lgs 165/2001. L'art. 6 comma 2 del citato decreto 165/2001, così come 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 rilevino 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:

	<b>Adempimento</b>	<b>Sanzione</b>	<b>Riferimenti Normativi</b>
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	Divieto di assumere il personale a	Art. 1 comma 470, L. 232/2016

	del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	tempo indeterminato (dal 2018)	
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:

<b>FACOLTA' ASSUNZIONALI</b>				<b>LIMITI SPESA PERSONALE</b>	
2023	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
------	--	------	--

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 2023/2025 una spesa di personale le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti importi:

**ANNO 2023:** € 1.140.120,40

**ANNO 2024:** € 1.140.466,48

**ANNO 2025:** € 1.140.466,48

CCNL applicato: Funzioni locali del giorno 16.11.2022

Il calcolo del contenimento della spesa è il seguente:

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006**  
**Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEAUT/INPR**

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale	1.840.186,94	1.080.373,73	1.078.660,73	1.078.660,73
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo				
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico				
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di				
Eventuali emolumenti a carico				
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli	5.875,75	49.000,00	50.000,00	50.000,00
Spese sostenute per il personale previsto				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi				
Spese per il personale con contratti di				
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro		302.350,00	302.350,00	302.350,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla		7.000,00	7.000,00	7.000,00
IRAP	91.473,20	77.380,00	77.380,00	77.380,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e		310,00	310,00	310,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni				
Spese per la formazione e rimborsi per le	8.024,34	5.336,00	5.281,00	5.281,00
<b>Totale (A)</b>	<b>1.945.560,23</b>	<b>1.521.749,73</b>	<b>1.520.981,73</b>	<b>1.520.981,73</b>

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
Spese di personale totalmente a carico di				
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo				
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi				
Spese per la formazione e rimborsi per le	8.024,34	5.336,00	5.281,00	5.281,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di				
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi	244.025,43	312.150,71	314.091,43	314.091,43
Spese per il personale appartenente alle	57.866,36	60.442,62	60.442,82	60.442,82
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per	146.930,51			
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato				
Incentivi per la progettazione				
Incentivi per il recupero ICI	5.000,00			
Diritti di rogito	6.258,14	3.000,00		
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma				
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma				
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi				
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per		700,00	700,00	700,00
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020				
<b>Totale (B)</b>	<b>468.104,78</b>	<b>381.629,33</b>	<b>380.515,25</b>	<b>380.515,25</b>

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	<b>1.477.455,45</b>	<b>1.140.120,40</b>	<b>1.140.466,48</b>	<b>1.140.466,48</b>
---	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010				
	MEDIA TRIENNIO 2007/2009	2023	2024	2025
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	<b>49.640,45</b>	-	-	-





	IsIstruttore di vigilanza	7		-	-	-	-	-	-	7	
D1	Istrutt. Dir.Tecnico	1		-	-	-	-	-	-	1	
	Istrutt. Dir. Amm.vo	3		-	-	-	-	-	-	3	
D3	Istrutt. Dir. Amm.vo/Vigilanza	3		-	-	-	-	-	-	3	
		<b>35</b>	<b>2</b>							<b>35</b>	<b>2</b>

## PIANO DELLE ASSUNZIONI

Il piano delle assunzioni viene costituito partendo dai pensionamenti e dalle cessazioni programmati nel triennio 2023/2025, nonché dalle autorizzazioni alle mobilità presso altri Enti.

La programmazione dei pensionamenti sarà 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 2023-2025 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.

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, e al rispetto degli equilibri di Bilancio da verificare propedeuticamente.

### ANNO 2023

Non sono previste assunzioni o cessazioni di servizio.

### ANNO 2024

Non sono previste assunzioni o cessazioni di servizio.

### ANNO 2025

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.