

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Premesso che:

- 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. Lgs. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 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 a legislazione vigente;
- 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.”;

Rilevato che 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;

Preso atto che le citate linee guida, 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.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito 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;
- 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;

Atteso dunque che 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;
- 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;

Preso atto che le linee di indirizzo prevedono che l’eventuale modifica in corso d’anno del PTFP “è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”;

Dato atto che la programmazione del fabbisogno 2023-2025 sarà inoltrata entro trenta giorni dall’approvazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. 165/2001);

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, il piano delle assunzioni per il triennio 2023-2025, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell’ente, che così si dettano:

- A. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- B. Piano delle assunzioni 2023/2025;
- C. Lavoro flessibile;
- D. Dimostrazione rispetto massimo incremento spese di personale 2023;
- E. Contenimento della spesa di personale;
- F. Raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa;
- G. Consistenza del personale prevista al 31/12/2023.

A) FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Visto l'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, il quale 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;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale:

- 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.*";

Richiamata 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, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e in particolare definisce la spesa complessiva del personale da considerare e le "Entrate correnti" che corrispondono alla 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;

Si dà atto che il Comune di Palazzuolo Sul Senio si colloca nella fascia b) – comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – e che pertanto il valore soglia secondo la Tabella 1 dell’art. 4 comma 1 del suddetto DM è pari al 28,60%.

L’Ente si trova al di sotto di tale valore soglia in quanto il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti del triennio 2019-2021 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2021 è pari al 28,28%, come di seguito esplicito:

(A) SPESE DI PERSONALE 2021			
(A) SPESE DI PERSONALE 2021			€ 368.346,38
(B) MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2019-2021			
	2019	2020	2021
TITOLO I	€ 1.074.240,59	€ 1.001.276,70	€ 986.750,15
TITOLO II	€ 101.142,71	€ 210.613,90	€ 151.724,99
TITOLO III	€ 160.922,31	€ 132.370,06	€ 204.397,60
TOTALE ENTRATE	€ 1.336.305,61	€ 1.344.260,66	€ 1.342.872,74
FCDE 2021 (da bilancio previsione assestato)	€ 38.704,89	€ 38.704,89	€ 38.704,89
ENTRATE AL NETTO FCDE	€ 1.297.600,72	€ 1.305.555,77	€ 1.304.167,85
MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2019-2021			€ 1.302.441,45
RAPPORTO SPESE PERSONALE (A)/ENTRATE (B)			28,28%

Sebbene sia attesa per l’anno 2022 una invarianza delle entrate, la spesa del personale è diminuita nel corso dell’anno a causa delle dimissioni volontarie dell’Istruttore Tecnico cat. C1 a far data dal 28.06.2022, e dalla cessazione dell’incarico ex art. 110 del Responsabile del Servizio Assetto del Territorio cat. D1 con decorrenza dal 03.06.2022, unità di personale che al momento non sono ancora state sostituite, sebbene si sia provveduto, sia allo scorrimento di graduatorie dell’Unione Montana dei Comuni del Mugello, che alla pubblicazione di un bando ex art. 110 del TUEL.

Per quanto sopra si può ragionevolmente prevedere che l’Ente rimarrà sotto il valore soglia anche per il triennio a venire, anche in considerazione di quanto stabilito dall’art. 3 comma 4-ter del DL 36/2022: “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”

L’incremento massimo di spesa sino al raggiungimento del valore soglia è il seguente:

SPESA DI PERSONALE		
VALORE SOGLIA COMUNI TRA 1000 E 1999 AB.	28,60%	€ 372.514,37 MASSIMA
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	28,28%	€ 368.346,38 EFFETTIVA
INCREMENTO MASSIMO	0,32%	€ 4.167,99

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		€362.588,56			
% incremento art. 5 DM 17/3/2020	2020	2021	2022	2023	2024
23,00%	€83.395,37				
23,00%		€83.395,37			
33,00%			€119.654,22		
34,00%				€123.280,11	
35,00%					€126.906,00

Si dà atto che il Comune di Palazzuolo Sul Senio non incorre, per l'anno 2022, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- a) ha rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2021, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2021 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011);
- b) ha ottenuto l'asseverazione rilasciata dall'organo di revisione contabile con verbale n. 13 del 27/07/2022 sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 193, comma 2, D.Lgs. 267/00, come da delibera di Consiglio comunale n. 29 del 28/07/2022
- c) ha approvato entro i termini previsti, il Bilancio di Previsione 2022-2024 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 28/02/2022 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- d) ha rispettato 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) come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione sullo schema di rendiconto per l'esercizio finanziario 2021";
- e) non sussistono situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come da Deliberazione della Giunta Comunale n. 3/2022;
- f) ha approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2021 – 2023 a norma dell'art. 48 DLgs 198/2006 con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 19/04/2021;
- g) ha approvato il Piao per il triennio 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 28/12/2022;
- h) con Delibera Giunta Comunale n. 12 del 01/3/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 – Parte finanziaria e con Delibera G.C. nn. 65 del 28.07.2022 è stato approvato il Piano degli obiettivi 2022;
- i) 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 l'anno 2023 l'Ente non incorra in alcuno dei divieti assunzionali sopra elencati.

B) PIANO DELLE ASSUNZIONI 2023/2025

Considerato che, esperita una approfondita ricognizione dei fabbisogni, s'impone l'esigenza di prevedere la programmazione triennale al fine di favorire la perseguibilità degli obiettivi da

raggiungere e la disponibilità delle professionalità da mettere in campo in relazione alle motivazioni indicate in seguito.

Ai sensi della nuova normativa, si procederà ad attivare le relative procedure assunzionali previa verifica periodica del rispetto dell'obiettivo (rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE dell'ultimo rendiconto approvato).

CATEGORIA D:

Rilevato che a far data dal 03.06.2022 è terminato l'incarico ex art. 110 del Responsabile del Servizio Assetto del Territorio inquadrato nel profilo "Specialista attività tecniche progettuali" cat. D1, ruolo al momento non ancora ricoperto nonostante la pubblicazione di un nuovo bando ex art. 110 e lo scorrimento di graduatoria stilata dall'Unione Montana dei Comuni del Mugello senza riscontro;

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno di personale per l'anno 2023 la copertura del posto di **"Specialista attività tecniche progettuali" cat. D** a tempo indeterminato e pieno mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie), previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001).

Tale soluzione è da ritenersi alternativa rispetto alla selezione dello stesso profilo a tempo determinato ex art. 110 del Tuel prevista nella sezione "Lavoro Flessibile", duplice alternativa che l'Ente si riserva a causa delle difficoltà generalizzate presenti nel mercato del lavoro relativamente al reperimento di tali profili.

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
1 Specialista attività tecniche progettuali CAT D	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	1		

CATEGORIE C E B:

Rilevato che a far data dal 28.06.2022 un dipendente a tempo indeterminato dell'Ente inquadrato nel profilo "Istruttore Area Tecnica" è cessato per dimissioni volontarie e che, al momento tale ruolo è stato ricoperto solo temporaneamente mediante contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per 18 ore settimanali;

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno di personale per l'anno 2023 la copertura del posto di **"Istruttore Area Tecnica" Cat. C** a tempo indeterminato e pieno lasciato vacante dal dipendente dimissionario con contratto a tempo indeterminato part-time 18 ore settimanali mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001);

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
1 Istruttore Area Tecnica – cat. C Part-time 18 ore settimanali	Mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	1		

C) LAVORO FLESSIBILE

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.”*;

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”*;

Vista la Deliberazione n. 2/2015 della Corte dei conti sez. Autonomie che interpreta la suddetta norma nel senso che anche gli enti in regola col rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex comma 557, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;

Si dà atto che la spesa sostenuta dal Comune di Palazzuolo Sul Senio a titolo di lavoro flessibile nell'anno 2009 è pari ad € 75.956,11; tale valore costituisce il limite di spesa annuale sancito dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm per questo ente.

Nell'Ente è attivo un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato al 50% ricadente nel limite sopracitato a cui si è dovuto ricorrere per fronteggiare la cessazione per dimissioni volontarie dell'unico dipendente in servizio presso l'Ufficio Tecnico comunale a causa dell'indisponibilità di graduatorie valide.

Rilevato inoltre che:

- a far data dal 03.06.2022 è terminato l'incarico ex art. 110 del Responsabile del Servizio Assetto del Territorio inquadrato nel profilo “Specialista attività tecniche progettuali” cat. D1, ruolo al momento non ancora ricoperto nonostante la pubblicazione di un nuovo bando ex art. 110 e lo scorrimento di graduatoria stilata dall'Unione Montana dei Comuni del Mugello senza riscontro;

- L'Ente è tra i beneficiari del Fondo di cui al comma 5 dell'art. 31 bis del D.L. 152/2021 finalizzato al concorso dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziali in possesso di specifiche professionalità per l'attuazione dei progetti PNRR;

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno di personale per l'anno 2023:

- la copertura del posto di **“Specialista attività tecniche progettuali” Cat. D ex art. 110 del Tuel** a tempo determinato e pieno (in alternativa anche part-time) fino al termine del mandato del Sindaco con incarico di posizione organizzativa di Responsabile del Servizio Assetto del Territorio, che a norma dell'art. 16 comma 1-quater del DL 113/2016 è esplicitamente escluso dall'applicazione dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010;

Tale soluzione è da ritenersi alternativa rispetto alla selezione dello stesso profilo a tempo indeterminato del Tuel prevista nell'apposita sezione, duplice alternativa che l'Ente si riserva a causa delle difficoltà generalizzate presenti nel mercato del lavoro relativamente al reperimento di tali profili.

- la copertura del posto di **“Istruttore Area Tecnica” Cat. C** a tempo determinato e pieno fino al 31.12.2026 per l'attuazione dei progetti **PNRR** finanziato dal Fondo di cui al comma 5 dell'art. 31 bis del D.L. 152/2021 mediante ricorso a procedura di selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie);

D) DIMOSTRAZIONE RISPETTO MASSIMO INCREMENTO SPESE DI PERSONALE 2023

Si dà atto che le assunzioni previste per l'anno 2023 consentono di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del DM 17/3/2020, come si evince dal seguente prospetto:

	Max incremento di spesa anno 2023	€ 123.280,11
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)	€ 362.588,56
B	Previsione spesa personale 2023 obbligatoria (presenti al 01/01/2023 meno cessazioni)	€ 312.206,67
C	Previsione spesa per nuovi tempi indeterminati anno 2023 (1 D tecnico - 1 C tecnico part-time dal 01.07.2023),	€ 57.814,51
D	Incremento di spesa a tempo indeterminato anno 2023 rispetto alla spesa di personale 2018 (B+C-A)	€ 7.432,62
	Rispetto del limite	SI

E) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Richiamato l'art. 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e in particolare che “gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale” e che “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”;

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Si dà atto che per questo ente il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 451.090,82.

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:

	Media 2011/2013	Previsione 2023
Spese macroaggregato 101	€ 428.666,86	€ 377.594,95
Spese macroaggregato 103	€ 18.910,93	€ 21.504,00
Spese macroaggregato 102 (irap)	€ 24.631,13	€ 25.232,34
Spese macroaggregato 104	€ 37.565,68	€ 50.154,41
Totale spesa personale (A)	€ 509.774,60	€ 474.485,70
(-) Componenti escluse (B)	€ 58.683,78	€ 60.413,49
Di cui rinnovi contrattuali	€ 7.707,39	€ 21.902,90
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 451.090,82	€ 414.072,21

In tale sede, solo al fine di verificare il limite massimo potenziale di spesa, è stata conteggiata prudenzialmente nel macroaggregato 104 anche la spesa per un'eventuale convenzione relativa alla figura del segretario comunale di Fascia B per 2 gg alla settimana, anche se tale posta pari ad € 36.154,41 per problemi di copertura finanziaria, salvo eventuali contributi ministeriali ad hoc, non viene inserita nel bilancio di previsione 2023-2025.

F) RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

Il limite massimo di spesa alla dotazione organica è rappresentato dal limite finanziario ex art. 1 comma 557 come specificato al punto precedente.

La dotazione organica effettiva derivante dalla presente programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2023 rispetta i limiti alla spesa di personale, conteggiando anche l'onere relativo ad una eventuale convenzione relativa alla figura del segretario comunale di fascia B per 2 gg alla settimana.

G) CONSISTENZA DEL PERSONALE PREVISTA AL 31/12/2023

La consistenza del personale prevista al 31/12/2023 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, ed è la seguente:

SERVIZIO AFFARI GENERALI GESTIONE RISORSE			
CAT. GIUR.	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
D	Specialista attività contabili	1	Responsabile titolare di PO
C	Istruttore amministrativo	3	

SERVIZIO ASSETTO DEL TERRITORIO			
CAT. GIUR.	PROFILO PROFESS.	UNITA'	Note
D	Specialista attività tecnico e progettuali	1	Responsabile titolare di PO
C	Istruttore area tecnica	1	Part-time 50%
B	Operatore Tecnico Specializzato	3	
	TOTALE UNITA'	9	