



COMUNE DI MONSUMMANO TERME
PROVINCIA DI PISTOIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 195 del 18/11/2022

Oggetto: Modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

L'anno duemilaventidue il giorno diciotto del mese di Novembre alle ore 13:50, convocata nelle forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale, in forma telematica, mediante lo strumento della videoconferenza.

Risultano presenti:

	Nominativo	Carica	Presenti	Assenti
1	DE CARO SIMONA	Sindaco	X	
2	SINIMBERGHI ELENA	Vice sindaco	X	
3	CRISCI ARCANGELO	Assessore Anziano	X	
4	D'OTO ROBERTA	Assessore	X	
5	MARRACCINI MONICA	Assessore		X
6	ROVIEZZO LIBERO	Assessore		X
			4	2

Vista la deliberazione G.C. n. 77 del 25/05/2022 concernente: “*Disposizioni per lo svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in modalità telematica – Approvazione.-*”

Tutti i presenti sono collegati in remoto mediante lo strumento della videoconferenza.

Il Sindaco Simona De Caro, presiede la giunta e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita a deliberare sull'ordine del giorno

Partecipa alla seduta Marco Fattorini, Segretario Generale del Comune.

Oggetto: Modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge n. 113/2021, il quale, all’art.6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012;

DATO ATTO che il P.I.A.O. ha durata triennale, con aggiornamento annuale, e si pone la finalità di creare un piano unico di *governance* per le pubbliche amministrazioni al fine di unificare un sistema di programmazione attualmente frammentato che prevede l’approvazione di strumenti molto spesso non dialoganti e, per molti aspetti, sovrapposti, ponendo particolare attenzione alla valutazione del valore generato;

CONSIDERATO che l’art. 6 del D.L. 80/2021 identifica i seguenti contenuti del P.I.A.O. :

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
 - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali;
 - all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

PRESO ATTO che:

- in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai

Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

VISTO il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione che stabilisce:

- all’art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico: ai sensi dell’art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

b. Sottosezione di programmazione Performance: ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione;

b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale nonché la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della la capacità

assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero/eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 20/10/2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2022/2024 rinviando a successivi provvedimenti eventuali integrazioni o modifiche che dovessero rendersi necessarie ai sensi dei commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021;

SPECIFICATO che la sottosezione 3.3 del Piano contiene il programma triennale dell'assunzione del personale 2022-2024, come aggiornato, nel quale è specificato il pieno rispetto dei vincoli normativi in tema di spesa del personale e di capacità assunzionale e relativamente al quale risulta acquisito il parere degli organi di revisione contabile;

PRESO ATTO delle proposte di modifica degli obiettivi di Performance 2022 riferite:

- all'inserimento di tre nuovi obiettivi di cui uno per l'U.O.C. Pubblica Istruzione Sociale e uno per l'U.O.C. Servizi alla persona (afferenti entrambi dal 1/10/2022 l'U.O.C. Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Sociale e Turismo) ed uno per l'U.O.C. Lavori Pubblici (dal 1/10/2022 U.O.C. Lavori Pubblici-Patrimonio);
- all'eliminazione di due obiettivi, uno attribuito all'U.O.C. Servizi alla Persona ed uno all'U.O.C. Pubblica Istruzione Sociale (entrambi afferenti dal 1/10/2022 l'U.O.C. Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Sociale e Turismo)
- il differimento al 2023 dell'Obiettivo n. 26 assegnato all'U.O.C. Territorio e sviluppo (dal 1/10/2022 U.O.C. Territorio e sviluppo -SUAP);

DATO ATTO che, a seguito di confronto con il Dirigente di riferimento, si ritiene di modificare la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 prevedendo, in luogo dell'assunzione di un Istruttore Informatico cat. C, quella di un Collaboratore Tecnico Informatico cat. B3, che si presenta comunque idonea a soddisfare le esigenze dell'ufficio e che genera un risparmio di spesa di personale che, data l'incertezza legata all'attuale contingenza economica, si ritiene opportuno cogliere;

RITENUTO altresì integrare il Piano Formativo 2022/2024 (adottato nel rispetto di quanto concordato con le organizzazioni sindacali e le RSU nel 2001 in materia di aggiornamento e formazione compresi i criteri generali per l'attuazione degli interventi) precisando gli interventi formativi scaturiti dalle proposte di dirigenti/responsabili e dal confronto generale compresi gli interventi trasversali ovvero previsti per Legge;

DATO ATTO che:

- il D.Lgs. n. 150/2009 ha introdotto, all'interno della riforma del lavoro pubblico, la previsione che nell'ambito del ciclo di gestione della performance venga redatto un documento denominato Piano della performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed

intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione individuale e collettiva;

- il Comune di Monsummano Terme si è adeguato alle innovazioni sostanziali recate dal D. Lgs. n. 150/2009 approvando con deliberazione della G.C. del 7/12/2011 n. 168 il proprio "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, parte inerente l'adeguamento ai principi generali in materia di performance";
- successivamente all'approvazione del suddetto Piano ed in corso d'esercizio, è previsto dal Regolamento, conformemente alle previsioni normative, il monitoraggio dello stesso con l'individuazione di eventuali correttivi da parte della Giunta Comunale;

CONSIDERATO, stante i contenuti della Sezione 4 del PIAO "Monitoraggio", dover approvare il monitoraggio degli obiettivi di Performance di cui alla Sezione 2 alla data del 30/9/2022;

RITENUTO apportare, in relazione a quanto sopra esposto, le necessarie modifiche al P.I.A.O. 2022/2024;

ATTESO che il presente provvedimento deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché pubblicato sulla piattaforma SICO relativamente ai fabbisogni di personale;

DATO ATTO che, così come previsto dall'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 che dispone:

"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate" la presente programmazione è stata sottoposta a parere da parte del Collegio dei Revisori dei conti che ha espresso parere favorevole, ai sensi di legge;

DATO ATTO che l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i Piani triennali dei fabbisogni di personale nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione e che tale equilibrio è stato asseverato dal Collegio dei Revisori dei conti;

PRESO ATTO che il PIAO 2022 è trasmesso alle OO.SS. e al CUG;

VISTO il parere favorevole, formulato dal Dirigente del Settore Gestione Risorse, Persone, Aziende e Territorio / U.O.C. Bilancio e Risorse Umane, Tributi, Partecipate, in ordine alla regolarità tecnica della proposta, oggetto del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49, primo comma e dell'art. 147 bis, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il parere favorevole, formulato dal Dirigente del Settore Gestione Risorse, Persone, Aziende e Territorio / U.O.C. Bilancio e Risorse Umane, Tributi, Partecipate, in ordine alla regolarità contabile della proposta, oggetto del presente provvedimento, ai

sensi dell'articolo 49, primo comma e dell'art. 147 bis, primo comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

AD UNANIMITÀ dei voti espressi in forma palese;

D E L I B E R A

1) DI APPROVARE il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022/2024 con le modifiche apportate alla sezione 2 “Valore pubblico, performance ed anticorruzione” sottosezione 2 “Programmazione Performance” e alla sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” sottosezione 3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale” aggiornato come in premessa anche con riferimento alle strategie di formazione del personale, integrato altresì alla sezione 4 “Monitoraggio” con il Monitoraggio della Performance al 30/9/2022 allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

2) DI RINVIARE a successivi provvedimenti eventuali integrazioni o modifiche che dovessero rendersi necessarie ai sensi dei commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021;

3) DI DARE MANDATO agli uffici competenti di sovrintendere alla pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale del Comune, all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e alle successive attività di monitoraggio;

4) DI PRENDERE ATTO che il Piano dei fabbisogni del personale, sottosezione 3.3, risulta coerente con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 e che l'attuazione è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di Bilancio che verranno costantemente monitorati in corso d'anno;

5) DI TRASMETTERE il presente PIAO Sezione 3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale” alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

6) DI PRECISARE che il Responsabile del Procedimento ai sensi della Legge n. 241/1990 è la Dott.ssa Michela Torre.

LA GIUNTA COMUNALE

inoltre,

PRESO ATTO dell'urgenza che riveste il presente provvedimento;

VISTO l'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi in forma palese;

D E L I B E R A

DI DICHIARARE immediatamente eseguibile il presente provvedimento.-



COMUNE DI MONSUMMANO TERME
PROVINCIA DI PISTOIA

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Sindaco
Simona De Caro

Il Segretario Generale
Marco Fattorini

P.I.A.O. 2022/2023/2024

SEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”

Sezione 3.3 – Aggiornamento Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Monsummano Terme per il triennio 2022/2024, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione.

La prima parte della sezione fotografa la situazione della dotazione di personale al momento dell'adozione del Piano, specificando la dotazione in termini di spesa (ex art. 1 c. 557 L.296/2006), i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa comprendendo il personale in servizio a tale data nonché le assunzioni programmate nel 2022 nei termini di cui al presente aggiornamento che trovano copertura nel Bilancio Triennale 2022/2024.

Questo permette di avere un quadro della distribuzione delle risorse nella struttura dell'Ente e del posizionamento strategico degli ambiti organizzativi.

La seconda parte individua quali capacità assunzionali ha oggi il Comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento, tenendo conto dei limiti previsti e, sulla base delle strategie individuate, definisce la programmazione del personale per il triennio 2022/2024 con particolare riferimento all'anno 2022 aggiornando la programmazione del Fabbisogno di personale già adottata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 31/3/2022.

Per gli anni 2023/2024 quanto programmato deve essere inteso come dato indicativo **che potrà essere realizzato solo in presenza delle relative capacità assunzionali e di Bilancio** tenuto conto altresì che i cambiamenti organizzativi derivanti da variazioni nella programmazione di attività ed obiettivi, anche rese necessarie da cambiamenti esterni, potranno modificare le previsioni attuali.

Dotazione organica al 30/9/2022 (comprensiva della programmazione 2022)

La Dotazione organica, secondo quanto previsto dal quadro normativo, è calcolata unicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale PTFP;
- della minore spesa per cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1, c. 557 della legge 296/2006.

Ai sensi dell'art. 6, c. 3 del D.Lgs. 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni previste con il Decreto 8/5/2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla “spesa potenziale massima” del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1, c. 557 della Legge n. 296/2006 così come stabilito al comma 557 *quater* integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014 (“...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” triennio “fisso” 2011/2013 ex D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014).

Si riporta a seguire il prospetto attestante il rispetto del limite di cui sopra con riferimento alla D.O. al 30/9/2022 comprensiva delle assunzioni programmate nel 2022 che entrano a regime sulle annualità successive.

LIMITE SPESA DEL PERSONALE (art. 1, c. 557, L. 296/2006)

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
Spesa intervento 01	4.546.300,29	4.428.015,37	4.261.270,24
Spese incluse nell'int. 03 e 05x il 2013	32.302,20	31.751,71	36.489,00
IRAP	248.352,23	237.389,70	228.721,22
Altre spese di personale incluse ROGITO in spesa pers	0,00	0,00	0,00
Altre spese di personale escluse	928.018,32	946.561,13	872.131,00
TOTALE Spese di Personale	3.898.936,40	3.750.595,65	3.654.349,46
media 2011/2013			3.767.960,50

SPESA PER LA D.O. AL 30/9/2022 COMPRENSIVA DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2022 A REGIME SULLE ANNUALITÀ SUCCESSIVE

COMPONENTI INCLUSE	BP 2022	BP 2023	BP 2024
Spesa intervento 01 (comprese stime CCNL 19/21 e 22/24)	3.633.685,26	3.442.002,81	3.525.110,40
Spese incluse nell'int. 03 mensa, formazione, somministrazione di lavoro	28.200,00	20.000,00	20.000,00
IRAP (personale)	204.400,72	200.141,74	200.141,75
Altre spese di personale incluse	0,00	0,00	0,00
COMPONENTI ESCLUSE	1.070.197,01	872.800,29	956.115,96
TOTALE Spese di Personale	2.796.088,97	2.789.344,26	2.789.136,19

Dettaglio COMPONENTI ESCLUSE	BP 2022	BP 2023	BP 2024
Spese applicazione CCNL 04/05, 06/07, 08/09 e 16/18	467.846,91	450.019,27	450.019,27
Applicazione contratti collettivi (al lordo degli oneri) CCNL 2019/2021 CCNL 2022/2024	216.620,74	241.615,45	324.931,12
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	0,00	0,00	0,00
2) Spese per lavoro straordinario o altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero Interno	45.000,00	0,00	0,00
3) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	8.200,00	3.000,00	3.000,00
4) Spese per il personale trasferito dalla Regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00	0,00	0,00
5) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	182.884,12	178.165,57	178.165,57
6) Spese sostenute per il personale comandato presso altre pubbliche amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	12.084,76	0,00	0,00
7) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme del contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote provenienti da violazione del codice della strada	0,00	0,00	0,00
8) Incentivi per la progettazione (compensi contributi ed IRAP/Incentivi D.Lgs. 50/2016)	49.581,89	0,00	0,00
9) Incentivi per recupero ICI	0,00	0,00	0,00
10) Diritto di rogito	3.000,00	0,00	0,00
11) Somme rimborsate da altre amministrazioni (Rimborso educatrici progetto ICO da Regione)	84.978,59	0,00	0,00
12) Spese per censimento	0,00	0,00	0,00
TOTALE	1.070.197,01	872.800,29	956.115,96

L'organico del personale in servizio a tempo indeterminato al quale, ai fini della determinazione della Dotazione Organica come sopra specificata, va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP anno 2022, è riportato, suddiviso per settore di assegnazione e categoria di inquadramento, nel seguente schema che riporta la situazione al 30/9/2022

SETTORE/U.O.A.	U.O.C.	CATEGORIE CONTRATTUALI						
		B1	B3	C	D1	D3	TOT	TD
U.O.A. POLIZIA MUNICIPALE			1	9	2		12	
Settore Gestione Risorse, Persone, Aziende e Territorio	Lavori Pubblici-Patrimonio (*)	8	6	4	3		21	1
	Territorio e Sviluppo SUAP			6	2		8	
	Pubblica Istruzione-Cultura-Sport-Sociale-Turismo	4	2	4	8		18	
	Bilancio e Risorse Umane, Tributi, Partecipate	1	2	5	4	1	13	
Settore Affari giuridici e Servizi di governo	Affari Generali-Servizi Demografici-URP (**)	1	2	11	2		16	1
		14	13	39	21	1	88	

(*) di cui programmate e in fase di realizzazione ASSUNZIONE di un Operaio Specializzato B1 e di n. 1 Operaio Elettricista cat. B3. Il TD si riferisce al Dirigente ex art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000

(**) Dirigenza attribuita al Segretario Generale, l'assunzione a TD è quella di una cat. D art. 90 D.Lgs. 165/2000 in fase di realizzazione. E' prevista la copertura di un posto di Collaboratore Tecnico Informatico cat. B3 anch'essa in fase di realizzazione

Al personale di cui sopra si aggiunge il Segretario Generale cui risulta attribuita la dirigenza del Settore Affari giuridici e Servizi di Governo.

In riferimento al suddetto organico, si riporta di seguito la sua suddivisione fra i profili professionali presenti al 30/9/2022, comprensiva delle assunzioni di cui al Piano Triennale dei Fabbisogni anno 2022 come modificato con il presente atto:

Suddivisione del personale per profilo professionale alla data del 30/9/2022

Cat.	Profilo	Numero	Tot. Per Cat.
B1	Esecutore Amministrativo	6	
B1 (*)	Operaio Specializzato	8	
B3	Coll.re Amministrativo	6	
B3 (*)	Operaio altamente specializzato	5	
B3 (*)	Coll.re Tecnico Informatico	1	
B3	Messo	1	27
C	Agente di P.M.	8	
C	Istruttore Amministrativo	23	
C	Istruttore Asilo Nido	1	
C	Istruttore Tecnico	6	
C	Istruttore Tecnico Informatico	1	
C	Istruttore Tecnico Informatico	1	39
D	Istruttore Direttivo	9	
D	Istruttore Direttivo Nido	6	
D	Istruttore Direttivo Tecnico	4	
D	Istruttore Direttivo P.M.	2	
D (*)	Istruttore Direttivo Art. 90 (Portavoce/Addetto comunicazione)	1	
D3	Funzionario Amministrativo	1	23
DIR	Art. 110, c.1	1	1
TOTALI		90	90

Capacità assunzionali – quadro normativo

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito 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 Legge n. 68/1999.

A norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004 le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni 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.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente.

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Il Decreto 8/5/2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche” che fissano i seguenti principi:

- “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;
- “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”;
- “resta ferma la facoltà di integrazione delle presenti linee di indirizzo da parte del vertice politico, in relazione alle specificità di ciascuna amministrazione ed ai rispettivi ordinamenti”.

Da tali principi deriva:

- che i piani dei fabbisogni devono essere coerenti con la programmazione generale, le disponibilità finanziarie e con il ciclo della *performance*;
- il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che assume una valenza prevalentemente finanziaria di riferimento, per favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate;

- che in sede di elaborazione dei piani, i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- la visione triennale del PTFP, con possibilità di modifiche di anno in anno in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'Ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia la propria attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale che la normativa vigente introduce.

Il D.L. n. 34 del 30/4/2019 “Decreto crescita” s.m.i. ha previsto all'art. 33 una diversa modalità di individuazione delle capacità assunzionali dei comuni non più basata sul turn-over (100% del costo dei cessati nell'anno precedente) ma su un rapporto percentuale fra spesa di personale ed entrate correnti (media triennale al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) demandando la propria attuazione a uno specifico Decreto Ministeriale deputato a stabilire le fasce demografiche e le correlate percentuali massime di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché a individuare un valore soglia superiore cui convergono i comuni con un rapporto percentuale fra spesa di personale ed entrate correnti (media triennale al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) eccedente la predetta soglia superiore, prevedendo altresì che i comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possano incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17/3/2020 ha previsto al comma 2 dell'art. 1 che le disposizioni di cui all'art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20/4/2020 dovendosi pertanto da tale data far riferimento alla nuova disciplina, individuando tra l'altro i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all'art. 2 del medesimo DPCM e che, per il Comune di Monsummano Terme è **pari al 27%**.

Il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021, prevede inoltre misure speciali per le assunzioni del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche, che non saranno quindi considerate nell'indice di incidenza della spesa del personale e neppure nei limiti del lavoro flessibile ex art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 (la spesa di personale oggetto di finanziamento PNRR e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006).

Con riferimento al lavoro flessibile, il limite per assunzioni di personale è individuato nella spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 dall'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010 s.m.i, al netto del costo per le assunzioni ex art. 110 c. 1 del D.Lgs.267/2000, e per questo Ente ammonta ad Euro 88.771,70.

Capacità assunzionali – situazione Comune di Monsummano Terme

Le nuove capacità assunzionali si basano, come detto, sulla regola della “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale calcolata facendo riferimento a un valore di soglia, definito come percentuale differenziata per fascia demografica, corrispondente al rapporto tra spesa di personale e

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente al netto del FCDE assestato riferito all'ultima annualità.

Per la programmazione del fabbisogno di personale sono state effettuate le verifiche tese ad individuare la collocazione dell'Ente in relazione alle "fasce" a seguito di approvazione del Rendiconto di gestione 2021, sulla media delle entrate correnti 2019/2021 escludendo per il 2021 in entrata i trasferimenti che finanziano spesa di personale ed in uscita le corrispondenti spese (c.d. spese eterofinanziate).

L'incidenza si attesta sul 23,63% e si colloca al di sotto del valore di soglia del 27% .

Tale condizione consente al Comune di Monsummano Terme di poter incrementare nel 2022 la spesa di personale in misura non superiore al 19% della spesa di personale 2018 e, comunque, entro il limite del valore di soglia di cui sopra.

A seguire si riferisce in merito alle verifiche nello specifico effettuate.

Per valutare la possibilità per l'Ente di effettuare assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione del personale cessato, anche in corso d'anno, è stato necessario verificare il rispetto dei valori di soglia e dei parametri previsti dal DPCM 17/3/2020 in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza prendendo a riferimento i dati come definiti espressamente dall'art. 2 del medesimo decreto (*Art. 2 – Definizioni - 1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni: a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata) escludendo dal 2021, unitamente alle relative entrate, le spese eterofinanziate come previsto dall'art. 57 c. 3 septies del D.L. n. 104/2020 (...a decorrere dal 2021: "le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore 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, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente") e dal Decreto del Ministero dell'interno del 21/12/2020 che stabilisce che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del Segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti degli oneri per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto del valore di soglia di cui all'art. 33, c.2 del D.L. 30/4/2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge n. 28/6/2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa. Di seguito si riportano le verifiche tese ad individuare la collocazione dell'Ente in relazione alle "fasce" a seguito di approvazione del Rendiconto di gestione 2021.

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESEA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021 (X)		3.318.979,18	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	14.729.181,94	15.554.935,60	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	16.566.321,59		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 (X)	15.369.303,27		
FCDE ANNO 2021		1.507.263,13	
RAPPORTO SPESEA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (*)		23,63%	

(*) Rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti triennio 2019/2021 al netto FCDE 2021

MEDIA ENTRATE CORRENTI 15.554.935,60

MEDIA ENTRATE CORRENTI netto FCDE 14.047.672,47

(X) spesa Macroaggregato 01 al netto trasferimenti Stato/Regione/comuni che finanziano spesa di personale (ovvero delle spese di personale eterofinanziate)

Entrate che finanziano spesa di personale	2021	Spesa di personale eterofinanziata (no IRAP)	2021
Trasferimento da Regione per stipendi educatrici Asilo Nido	-70.519,45	Stipendi finanziati da Regione	-70.519,45
Indennità ordine pubblico finanziata da Stato	-3.605,05	Ordine Pubblico Finanziato Stato	-3.605,05
Rimborso straordinario elettorale	0,00	Straordinario elettorale	0,00
Rimborso Segreteria Convenzionata	-11.036,21	Segreteria convenzionata	-11.036,21
	-85.160,71		-85.160,71

Dalla verifica emerge che l'Ente si colloca sotto soglia nella fascia così detta "virtuosa".

L'art. 4 c.2 del Decreto 17/3/2020 individua le capacità assunzionali, applicabili a decorrere dal 20/4/2020, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia più basso di cui al c.1 (comuni virtuosi). Questi Enti, 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.**

L'incremento massimo della spesa di personale per i comuni collocati sotto soglia è pari alla differenza tra il valore di soglia (27%) e la spesa di personale sostenuta nel 2021 ed ammonta per il

nostro Ente ad Euro 473.892,39, previa individuazione della spesa massima di personale in Euro 3.792.871,57.

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (al netto eterofinanziate)	3.318.979,18	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.792.871,57	
INCREMENTO MASSIMO	473.892,39	

L'art. 5 riporta le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio da utilizzare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 da parte dei comuni cosiddetti virtuosi prevedendo che gli stessi possano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. Per il Comune di Monsummano Terme la percentuale da non superare nel 2022 è pari al 19%.

Nel caso in cui incrementando la spesa di personale 2018 nella misura del 19% ,così come previsto per il ns. Ente, l'importo massimo sia pari o superiore a quello risultante dall'applicazione dell'art. 4, è a quest'ultimo a cui deve farsi riferimento per individuare la spesa massima di personale.

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	4.018.747,07	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	19,00%	
INCREMENTO ANNUO	763.561,94	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	763.561,94	

Essendo la previsione massima di spesa di personale 2022, calcolata applicando la percentuale del 19% alla spesa di personale 2018 pari ad Euro 763.561,94 e quindi superiore all'incremento massimo applicabile dall'Ente pari all'importo di Euro 473.892,39, quest'ultimo resta quello rilevante ai fini dell'individuazione della capacità assunzionale, che risulta quindi confermata in Euro 3.792.871,57.

Rilevazione delle esigenze

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2022/2024 è stata effettuata partendo dallo stato di attuazione della pregressa programmazione e dai fabbisogni espressi da Dirigenti e responsabili rimodulati e programmati in ordine di priorità tenendo conto delle strategie dell'Ente, delle competenze necessarie per raggiungerle nonché delle capacità di spesa.

In quest'ottica sono stati confermati gli interventi già individuati con il precedente aggiornamento del PTFP 2022/2024 intervenuto con la Delibera GC di adozione del PIAO 2022/2024 n. 177 del 20/10/2022 fatta eccezione per l'assunzione di un Collaboratore Tecnico Informatico cat. B3 in luogo dell'assunzione di un Istruttore Informatico cat. C richiesta a seguito di confronto con il Dirigente di riferimento, che si presenta comunque idonea a soddisfare le esigenze dell'ufficio e che genera un risparmio di spesa di personale che, data l'incertezza legata all'attuale contingenza economica, si ritiene opportuno cogliere.

La programmazione a tempo indeterminato realizzata nel 2021 ha consentito:

- il potenziamento degli uffici tecnici dotandoli di specifiche professionalità necessarie per l'espletamento dei compiti assegnati (compresa la gestione dei fondi PNRR) tenendo conto anche del turn over che ha interessato i settori attraverso l'assunzione di:

- **tre Istruttori Direttivi Tecnici cat D** di cui due assegnati all'ufficio tecnico e uno all'ufficio urbanistica;
- **un Istruttore Tecnico geometra cat. C** assegnato all'ufficio Urbanistica;
- **un Istruttore Amministrativo cat. C** destinato al reperimento finanziamenti;

- la copertura del turn over del settore Bilancio per consentirne l'operatività attraverso l'assunzione di **due Istruttori Amministrativi cat. C** (di cui uno cessato dal servizio per dimissioni in data 31/8/2022 da reintegrare nel 2023 in presenza dei necessari stanziamenti di Bilancio e del permanere delle capacità assunzionali);

- il potenziamento dell'ufficio Polizia Municipale a parziale garanzia del turn over sulla cat. D garantendo la figura del Vice Comandante attraverso l'assunzione di un **Istruttore Direttivo Polizia Municipale cat. D**.

Per il 2022, tenuto conto delle esigenze manifestate, delle assunzioni realizzate nonché del nuovo assetto organizzativo, la programmazione a tempo indeterminato intende garantire:

- il potenziamento del settore informatico alla luce delle sempre più pressanti esigenze in tale ambito, in linea con il processo di evoluzione della digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso l'assunzione di **un Collaboratore Tecnico Informatico cat. B3** ad integrazione dell'unica figura professionale ad oggi in servizio presso l'Ente;

- la prosecuzione del potenziamento del settore tecnico attraverso l'assunzione di **una figura di operaio altamente specializzato-elettricista cat. B3** e di **un operaio specializzato cat. B1** a parziale garanzia del turn over per consentire il potenziamento delle squadre operative per la manutenzione del territorio (prevedendo una successiva integrazione attraverso un'ulteriore assunzione di operaio specializzato cat B1 nel 2023 in presenza dei necessari stanziamenti di bilancio e del permanere delle capacità assunzionali).

E' altresì ritenuta prioritaria l'**assunzione a termine ex art. 90 del TUEL di un portavoce addetto alla comunicazione dell'Ente** Istruttore Direttivo cat. D vista l'importanza della trasparenza e della corretta ed efficace informazione sull'attività dell'Amministrazione.

Per il 2023, previo reperimento delle risorse necessarie nell'ambito delle capacità di Bilancio e delle capacità assunzionali, si intende garantire:

- la prosecuzione del potenziamento settore tecnico per le squadre operative assegnate alla manutenzione con l'ulteriore assunzione di **una figura di operaio specializzato cat. B1**;
- il turn over per la figura di Istruttore cat. C cessato dal servizio nel 2022 per il settore Bilancio nonché il potenziamento degli uffici tributi e gestione del personale attraverso l'assunzione di ulteriori due Istruttori Amministrativo Contabile e Amministrativo cat. C per garantire il funzionamento di servizi sempre più strategici per l'attività dell'Ente;
- la copertura parziale del turn over degli uffici demografici attraverso l'assunzione di un Istruttore Amministrativo cat. C;
- il potenziamento del controllo sul territorio attraverso l'assunzione di un Agente di Polizia municipale cat. C.

Per il 2024, previo reperimento delle risorse necessarie nell'ambito delle capacità di Bilancio e delle capacità assunzionali, si intende garantire:

- la prosecuzione del potenziamento settore tecnico per la Protezione Civile attraverso l'assunzione di **una specifica figura di Istruttore Tecnico cat. C**;
- potenziamento dei servizi in ambito culturale attraverso l'assunzione di **un Istruttore Direttivo cat. D** dotato di specifica professionalità.

Programmazione del personale

La programmazione del fabbisogno di personale risulta pertanto essere la seguente:

Anno 2022

Assunzioni a tempo indeterminato:

- **copertura di un posto di Collaboratore Tecnico Informatico cat. B3** orario pieno da assegnare all'ufficio informatica da assumere ricorrendo, ove possibile, a graduatoria concorsuale pubblica di altre P.A. con le modalità previste con delibera G.C. n. 47 del 6/5/2021 previa verifica ex art. 34 bis D.lgs 165/2001;
- **copertura di un posto di Operaio specializzato (Esecutore Tecnico) cat. B1** ad orario pieno riservato alle categorie protette ex art. 1 Legge n. 68/1999 da assegnare ai Servizi Tecnici da assumere ricorrendo a convenzione con il Centro per l'Impiego previa verifica ex art. 34 bis D.lgs 165/2001;
- **copertura di un posto di Operaio altamente specializzato (Collaboratore Tecnico) Elettricità cat. B3** ad orario pieno da assegnare ai Servizi Tecnici da assumere ricorrendo, ove possibile, a graduatoria concorsuale pubblica di altre P.A. con le modalità previste con delibera G.C. n. 47 del 6/5/2021 previa verifica ex art. 34 bis D.lgs 165/2001;

Assunzioni a tempo determinato:

- **assunzione ex art. 90 D.lgs. 267/2000 di un Istruttore Direttivo cat. D1** Portavoce addetto alla comunicazione dell'Ente a orario parziale 16 h settimanali prevedendo l'erogazione di un emolumento sostitutivo del trattamento accessorio ai sensi del comma 3 del medesimo

articolo quantificato in Euro 9.000,00 annui lordi richiedendo il possesso del Diploma di Laurea in materie attinenti e l'iscrizione nell'elenco dei professionisti o dei pubblicisti dell'Albo Nazionale dei Giornalisti.

Anno 2023

Assunzioni a tempo indeterminato:

- **n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C** ad orario pieno da assegnare all'Ufficio Ragioneria da assumere attraverso concorso pubblico bandito dall'Ente singolarmente o congiuntamente ad altri ovvero, ove presenti, attingendo a specifiche graduatorie di altre pubbliche amministrazioni in sostituzione di dipendente cessato dal servizio per dimissioni;
- **n. 1 Operaio specializzato (Esecutore Tecnico) cat. B1** ad orario pieno da assegnare ai Servizi Tecnici da assumere ricorrendo al Centro per l'Impiego;
- **n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C** ad orario pieno da assegnare all'Ufficio Tributi da assumere attraverso concorso pubblico bandito dall'Ente singolarmente o congiuntamente ad altri ovvero, ove presenti, attingendo a specifiche graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;
- **di un Agente di Polizia Municipale cat. C** ad orario pieno da assumere attraverso concorso pubblico bandito dall'Ente singolarmente o congiuntamente ad altri ovvero, ove presenti, attingendo a specifiche graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;
- **di due Istruttori Amministrativi cat. C ad orario pieno** a supporto della gestione risorse umane e degli uffici demografici da assumere attraverso concorso pubblico bandito dall'Ente singolarmente o congiuntamente ad altri ovvero, ove presenti, attingendo a specifiche graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;

Anno 2024

Assunzioni a tempo indeterminato:

- **n. 1 Istruttore Direttivo servizi culturali cat. D** ad orario pieno da assumere attraverso concorso pubblico bandito dall'Ente singolarmente o congiuntamente ad altri ovvero, ove presenti, attingendo a specifiche graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;
- **n. 1 Istruttore Tecnico Protezione Civile cat. C** ad orario pieno da assumere attraverso concorso pubblico bandito dall'Ente singolarmente o congiuntamente ad altri ovvero, ove presenti, attingendo a specifiche graduatorie di altre pubbliche amministrazioni.

La realizzazione della programmazione anni 2023 e 2024 è subordinata all'integrazione degli stanziamenti di Bilancio e alla verifica delle capacità assunzionali.

Sulla base degli indirizzi e delle rilevazioni effettuate con i dirigenti, si riporta a seguire lo schema relativo alle esigenze di personale per gli anni 2022/2024 rispetto ai profili professionali richiesti.

La tabella contenente i profili professionali programmati per l'assunzione nel periodo 2022/2024, tenendo conto dei risultati della rilevazione delle esigenze e delle compatibilità con i limiti alle capacità assunzionali previsti dalla normativa soprariportata e con le risorse finanziarie disponibili nel bilancio dell'Ente, è la seguente:

Piano occupazionale 2022 (COSTO ANNUO A REGIME DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE)

Cat.	Numero	Profilo	Costi unitari su base annua NO IRAP	Modalità copertura	Piano Occupazionale 2022		Previsioni 2023/2024
					2022	Costo programmazione 2022 no IRAP a regime	
B1	2	Operaio	26.470,47	Selezione tramite Centro per l'Impiego	1	26.470,47	1
B3	1	Operaio specializzato	28.046,81	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente	1	28.046,81	
B3	1	Collaboratore Tecnico Informatico	28.046,81	Graduatorie Concorsuali di altri Enti	1	28.046,81	
C	1	Agente di P.M.	30.891,50	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente			1
C	2	Istruttore Amministrativo	29.374,77	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente			2
C	2	Istruttore Contabile	29.374,47	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente			2
C	1	Istruttore Tecnico	29.374,47	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente			1
D	1	Istruttore Direttivo Servizi Culturali	31.998,91	Graduatoria concorso altra PA/Concorso bandito Ente			1
D	1	Istruttore Direttivo Art. 90 (Portavoce/Addeito comunicazione)	25.302,46	Avviso esplorativo	1	25.302,46	
TOTALI	12				4	107.866,55	8
spesa massima di personale 2022 ex art. 4 c. 2 DM 17/3/2020						473.892,39	
Margine non utilizzato						366.025,84	

In merito alle modalità di copertura dei posti:

- la Legge n. 160 del 27/12/2019 ha previsto all'art. 1, commi da 147 a 149 il possibile utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici approvate dal 2012 al 2017 fino al 30/9/2020, l'abrogazione del principio generale del possibile utilizzo delle graduatorie esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso introdotta dalla Legge di bilancio 2019 e la durata biennale delle graduatorie dalla loro approvazione in luogo dei tre anni precedentemente previsti;
- la Legge di conversione del D.L. 162/2019 all'articolo 17, comma 1-bis ha previsto che per l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del D.L.vo n. 165/2001 gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo Piano anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 (ovvero «per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci ...per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo») rendendo quindi possibile scorrere le graduatorie vigenti anche nel caso di posti istituiti ex novo, successivamente alle graduatorie stesse.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 6/5/2021 sono stati in ultimo individuati i criteri generali per il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altre P.A. prevedendo in linea con i più recenti orientamenti in materia e al fine di garantire la

massima economicità nonché la massima trasparenza e imparzialità per l'individuazione dei soggetti da assumere, la possibilità di aderire a procedure concorsuali, in fase di attivazione o concluse, bandite da altri enti locali della Provincia di Pistoia ovvero, in caso di impossibilità di aderire a tali procedure concorsuali, l'utilizzo di graduatorie di qualsiasi P.A., dando precedenza agli enti del comparto, provvedendo alla stipula degli specifici accordi con le Amministrazioni concedenti antecedentemente all'utilizzo della graduatoria.

La spesa di personale a BP 2022/2023/2024 - anno 2022 che tiene conto della D.O. di cui alla Programmazione triennale come aggiornata dal presente atto, al netto delle spese eterofinanziate, consente il rispetto come da tabella che segue:

Spesa personale BP 2022/2024 previsione Anno 2022	
Macroaggregato 1.01	3.792.944,90
C. F. U1.03.02.12.001	-
C. F. U1.03.02.12.002	-
C. F. U1.03.02.12.003	-
C. F. U1.03.02.12.999	-
TOTALE	3.792.944,90
In aumento programmazione fabbisogni 2022 per assunzioni sottoriportate (*)	20.273,22
A detrarre - somme da imputare al 2023 tramite FPV (produttività, risultato, salario accessorio e straordinario ultimi due mesi 2022) valore di stima analogo 2021	-194.293,07
A detrarre riduzione risorse straordinario elettorale finanziato Stato	-42.108,44
A detrarre - Economie per cessazioni comunicate successivamente alla chiusura della proposta BP 22/24	-39.448,40
A detrarre spesa eterofinanziata:	-94.099,16
<i>Di cui stipendi educatrici fin. Regione</i>	-38.843,76
<i>Di cui Indennità ordine pubblico fin. Stato</i>	-1.062,20
<i>Di cui comando Comune Uzzano</i>	-12.084,76
<i>Di cui strao elettorale</i>	-42.108,44
	3.443.269,05
Ipotesi applicazione CCNL 2022/2024 anno 2022	54.155,18
	3.497.424,23
Limite spesa personale 2022	3.792.871,57
Verifica rispetto 2022	295.447,34

(*) Quota parte assunzione 1 operaio cat. B1, n. 1 operaio cat. B3, n. 1 Collaboratore Tecnico Informatico cat. B3 e della spesa per l'assunzione a t.d. Orario parziale con attribuzione di indennità ad-personam di un Istruttore Direttivo cat. D

Si riportano le verifiche sulle annualità successive che tengono conto della spesa a regime per le nuove assunzioni e delle cessazioni programmate:

Spesa personale BP 2022/2024 previsione anno 2023	
Macroaggregato 1.01 (X)	3.362.644,84
C. F. U1.03.02.12.001	-
C. F. U1.03.02.12.002	-
C. F. U1.03.02.12.003	-
C. F. U1.03.02.12.999	-
TOTALE	3.362.644,84
In aumento programmazione fabbisogni 2023 per assunzioni sottoriportate (*)	-
A detrarre - somme da imputare al 2024 tramite FPV (produttività, risultato, salario accessorio e straordinario ultimi due mesi 2021)	-
A detrarre - Economie per cessazioni comunicate successivamente alla chiusura della proposta BP 22/24 (valore a regime)	-
A detrarre spesa eterofinanziata:	-
<i>Di cui stipendi educatrici fin. Regione</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui Indennità ordine pubblico fin. Stato</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui segreteria convenzionata</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui strao PM Covid</i>	<i>0,00</i>
	3.362.644,84
Ipotesi applicazione CCNL 2022/2024 anno 2023	79.149,89
	3.441.794,73
Limite spesa personale 2022	3.972.871,57
Verifica rispetto 2023	531.076,84

(X) valore comprensivo delle assunzioni programmate nel 2022 al netto delle cessazioni già formalizzate al 30/9/2022

Spesa personale BP 2022/2024 previsione anno 2024	
Macroaggregato 1.01 (X)	3.362.644,84
C. F. U1.03.02.12.001	-
C. F. U1.03.02.12.002	-
C. F. U1.03.02.12.003	-
C. F. U1.03.02.12.999	-
TOTALE	3.362.644,84
In aumento programmazione fabbisogni 2024 per assunzioni sottoriportate (*)	-
A detrarre - somme da imputare al 2024 tramite FPV (produttività, risultato, salario accessorio e straordinario ultimi due mesi 2021)	-
A detrarre - Economie per cessazioni comunicate successivamente alla chiusura della proposta BP 22/24 (valore a regime)	-
A detrarre spesa eterofinanziata:	-
<i>Di cui stipendi educatrici fin. Regione</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui Indennità ordine pubblico fin. Stato</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui segreteria convenzionata</i>	<i>0,00</i>
<i>Di cui strao PM Covid</i>	<i>0,00</i>
	3.362.644,84
Ipotesi applicazione CCNL 2022/2024 anno 2024	162.465,56
	3.525.110,40
Limite spesa personale 2022	3.972.871,57
Verifica rispetto 2024	447.761,17

(X) valore comprensivo delle assunzioni programmate nel 2022 al netto delle cessazioni già formalizzate al 30/9/2022

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

Ricognizione annuale eccedenze di personale	Art. 33 D.Lvo. n. 165/2001	SI	Delibera G.C. n. 30 del 31/3/2022
Adozione Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità	Art. 48 c. 1 D.Lgs. 198/2006 e art. 6 c.6 D.Lvo 165/2001	SI	Delibera G.C. n. 29 del 31/3/2022
Adozione del Piano della Performance	Art. 10 D.Lgs. 150/2009	SI	Delibera G.C. n. 108 del 30/6/2022
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011/2013	Art. 1 c. 557 Legge 296/2006 (finanziaria 2007)	SI	Vedi verifiche soprariportate
Limite per lavoro flessibile	Art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010 smi	SI	Valore Ente 88.771,70, costo annuo a regime assunzione ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 Euro 27.011,85 (non rilevano le assunzioni ex art. 110 c. 1 del TUEL)
Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei Bilanci di Previsione, dei Rendiconti e del Bilancio Consolidato nonché dell'invio, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche BDAP	Art. 9 c. 1 quinquies D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016 e come modificato dall'art. 1 c. 904 della Legge 145/2018	SI	
Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica	Art. 9 c 3 bis D.L. 185/2008	SI	
Rispetto riserva categorie protette	Art. 1 Legge 68/1999	SI	Programmata assunzione riservata anno 2022
Adozione PIAO	Art. 6 cc da 1 a 4 D.L. 9/6/21 n. 80	SI	

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

Si riferisce che il comma 14-ter, introdotto dalla Legge n. 113/2021 di conversione, ha modificato il comma 8 dell'art. 3 della Legge n. 56/2019, estendendo la possibilità di effettuare le procedure concorsuali senza il previo espletamento della mobilità volontaria, ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, fino al 31 dicembre 2024.

Prima di procedere alle assunzioni dovranno essere esperite le verifiche ex art. 34 bis D.lgs 165/2001.

Dovrà essere verificata, nell'ambito dell'attivazione delle procedure concorsuali pubbliche da parte dell'Ente, l'applicazione della riserva ex artt. 1014 e 678 del D.Lgs. 66/2010.

Andamento occupazionale

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio, calcolato considerando il turn-over programmato in base alla normativa vigente e delle assunzioni programmate sull'annualità 2022.

Andamento occupazionale	2022	2023	2024
Personale in servizio (*)	86	85	84
Cessazioni programmate (**)	-4	-1	
Assunzioni in fase di realizzazione piano 2021-2023	0		
Assunzioni programmate 2022-2024 (*)	3		
Dipendenti al 31/12 (***)	85	84	84

(*) personale in servizio a tempo indeterminato al 30/9/2022 compresa assunzione art. 110, c. 1 del TUEL

(**) cessazioni 31/10/22 n. 2 cessazioni dicembre di cui una 31/12 n. 2

(***) personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12 compresa assunzione art. 110, c. 1 del TUEL

Non sono compresi nei dati di cui sopra:

- l'assunzione ex art. 90 TUEL
- il Segretario Generale