



COMUNE DI FIRENZUOLA
Città Metropolitana di Firenze

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2022-2024**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge N. 113/2021)

ALLEGATO 3-4
SOTTOSEZIONE 3.3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024



COMUNE DI FIRENZUOLA
Provincia di Firenze
Piazza Casini, 5 – 50033 Firenzuola (FI)
Tel. 055-819941- fax 055-819366
P. IVA: 01175240488

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 87 del 28-09-2021

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023
E PIANO OCCUPAZIONALE ANNUALE**

L'anno duemilaventuno il giorno ventotto del mese di settembre alle ore 17:00, in Firenzuola nella sede comunale: Adunatasi la Giunta Comunale nei modi e termini di legge, previa regolare convocazione sono intervenuti:

Buti Giampaolo	SINDACO	P
Guidarelli Francesco	Vice-Sindaco	P
Giovannini Davide	Assessore	A
Panzacchi Silvia	Assessore	A
Poli Monica	Assessore	P

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Presiede il SINDACO Buti Giampaolo.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Zarrillo Antonia incaricato della redazione del presente verbale;

Accertata la legalità del numero degli intervenuti si passa alla trattazione dell'oggetto sopra riportato.

Soggetta a ratifica	N
Comunicazione ai Capigruppo	S
Immediatamente eseguibile	S

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione n. 87 del 16.09.2021 resa del Responsabile del Settore n. 1- Dott. Bacci Francesco di pari oggetto, depositata in atti;

PREMESSO che l'art. 48 comma 3 del D.lgs 267/2000 e l'art. 35 comma 7 del D.lgs 165/2001 attribuiscono alla Giunta la competenza regolamentare in merito all'ordinamento degli Uffici e dei servizi, alla definizione della dotazione organica, alle modalità di assunzione, ai requisiti di accesso ed alle modalità concorsuali;

PREMESSO che l'art. 39 commi 1 e 19 della legge 449 del 27.12.1997 ha introdotto l'obbligo della programmazione triennale delle assunzioni, come confermato dall'art. 35 comma 4 del D.lgs 165/2001 e dall'art. 91 comma 1 del D.lgs 267/2000 il quale in particolare prevede che gli organi di vertice dell'Amministrazione si occupino della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

VISTO il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs 267 del 2000 e dal D.lgs 165 del 2001, che attribuiscono alla Giunta Comunale le competenze specifiche in ordine agli atti generali di organizzazione e di dotazione organiche;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli art. 42 e 48 comma 2 e 3 del TUEL e dato atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RILEVATO che per la predisposizione del fabbisogno del personale il Ministero della Pubblica Amministrazione e Semplificazione ha approvato delle linee di indirizzo che definiscono una metodologia di orientamento per le Amministrazioni Pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà assunzionali degli Enti locali nel combinato disposto dall'art.3 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014, dalla legge 208/2015, dal D.L.113/2016 convertito in legge il 7 agosto 2016 e per ultimo dal D.L. 50/2017;

RICORDATO che nel PTFP ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano e devono altresì essere quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a

legislazione vigente;

VISTI:

- l'art. 1 comma 557, 557 bis e 557 quater della legge n. 296/2006 il quale dispone che dall'anno 2014 gli Enti locali devono assicurare nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- il vigente art. 9 comma 28 del D.L.78/2010 convertito con modificazione in legge 122/2010 e come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014, secondo il quale deve essere rispettato il tetto di spesa 2010;

VISTO l'art. 6 comma 1 del D.lgs. 165/2001, ai sensi del quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità di cui all'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenimento della spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2 gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale ove prevista nei Contratti Collettivi Nazionali;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.lgs. 165/2001 come da ultimo modificato con D.lgs. n. 75/2017:

- “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, le Amministrazioni Pubbliche adottano il piano triennale del fabbisogno del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter;
- Le Amministrazioni Pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35 comma 2;
- 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;
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2 ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2 comma 10 bis, dal D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012;
- Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

PRESA VISIONE del decreto regolamentare adottato in data 08.05.2018 con il quale sono state definite le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni;

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo costituiranno i punti cardinali della nuova

programmazione orientata a:

- perseguire obiettivi di performance in armonia con gli obiettivi del ciclo di performance e nell'ottica di privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business;
- definire fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo, individuando professionalità infungibili non legate a logiche di sostituzione, ma con inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze;
- rafforzare la dimensione valoriale delle finalità pubbliche;

PRESA VISIONE dei due rapporti finali “Modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale nelle Amministrazioni Pubbliche” e “Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze; ipotesi di lavoro della P.A.”, redatti rispettivamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'Aran nel 2017;

VISTO l'art. 3 del D.L. 90/2014 modificato dall'art. 14 bis del D.L. 04/2019 convertito con legge 26/2019 secondo cui, in merito al turn over 100% attuabile, dal 2018 per tutti gli Enti locali si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

VISTO il D.M. 17/03/2020 che stabilisce nuovi criteri di calcolo della capacità assunzionale per le Amministrazioni Comunali attraverso l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato nel limite della spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale anche differenziata per fascia demografica del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale registrata nell'ultimo rendiconto al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media:

TABELLA 1

Fasce demografiche	VALORE SOGLIA
a) comuni con meno di 1000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1000 a 1999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2000 a 2999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3000 a 4999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5000 a 9999 abitanti	26,90%

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni da 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%

In sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, come previsto dall'art. 5 del D.M. 17/03/2020 i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia per assunzioni di personale a tempo indeterminato possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 (di seguito riportata) in coerenza con i piani triennali di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione e del valore soglia indicato nella tabella 1 = 27,20%

TABELLA 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
[...]					
D (comuni da 3.000 a 4999 abitanti)	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

CONSIDERATO che:

- la programmazione del fabbisogno trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini oltre che conoscenze;
- previa analisi delle esigenze da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il piano del fabbisogno di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6 commi 2 e 3 del D.lgs. 165/2001. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e deve essere adeguatamente motivata;

RICHIAMATA la delibera G.C. n. 73 del 21.08.2021 con la quale è stata approvata la ricognizione delle eccedenze del personale per l'anno 2022;

VISTI:

- il prospetto **allegato A** relativo alle assunzioni previste a tempo indeterminato nel triennio

di riferimento 2022-2024;

- il prospetto **allegato B** relativo alle assunzioni a tempo determinato previste nel triennio di riferimento 2022-2024;

DATO ATTO che è stato verificato il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 di cui all'art. 557 quater della legge 296/2006 introdotto dal decreto legge n. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, come si evince dall'**allegato C** al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

ACCERTATO che il rapporto tra spesa complessiva per il personale rilevata nell'ultimo rendiconto di gestione approvato (Anno 2020), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (anni 2020-2019-2018), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione Anno 2020 eventualmente assestato come indicato nella circolare esplicativa, risulta al di sotto del valore soglia differenziato per fascia demografica di cui alla tabella 1 del D.M. 17.03.2020 con possibilità quindi di incrementare la spesa del personale per l'anno 2022 per assunzioni a tempo indeterminato;

DATO ATTO che il prospetto riassuntivo del possibile incremento massimo teorico della spesa di personale per l'anno 2022 è stato calcolato ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17.03.2020 e come da tabella 2 del D.M. 17.03.2020 in relazione al rendiconto 2020 (**allegato C** al presente provvedimento);

DATO ATTO che il prospetto riassuntivo del possibile incremento massimo teorico della spesa di personale è stato calcolato anche in relazione al rendiconto 2020 come si evince dall'**allegato C**;

VISTO che questa Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, i termini del rendiconto e il termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati;
- ha approvato il PEG 2021/2023 e il Piano della Performance/piano degli obiettivi Anno 2021;
- ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 come previsto dal comma 557 legge 296/2006 e succ. mod. e int.;
- ha verificato l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011;
- non versa nelle condizioni di deficitarietà strutturale e quindi per effetto dell'art. 243 del D.lgs. 26/2000 non è soggetta a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- è in corso di adozione il piano delle azioni positive triennio 2022-2024;
- il rapporto dipendenti/popolazione con riferimento ai dati di popolazione residente non risulta inferiore al dato teorico di 1/150 (comuni con popolazione 3000 a 4999 abitanti);

DATO ATTO che in merito alla presente proposta di deliberazione dovrà essere acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti;

RICHIAMATI quale normativa di riferimento utile ai fini assuntivi e quale spendibilità del budget assunzionale:

- l'art. 3 comma 61 della legge n. 350/2003 che consente alle Amministrazioni Pubbliche nel rispetto delle limitazioni e procedure di legge l'effettuazione di assunzioni, anche utilizzando graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre Amministrazioni "previo accordo" tra le stesse. In base al quadro normativo richiamato e agli orientamenti espressi in merito alla giurisprudenza contabile, l'utilizzo delle graduatorie può avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria in quanto la lettera e lo scopo della norma non consentono interpretazioni restrittive tali da ancorare il previo accordo ad una data anteriore all'approvazione della graduatoria o addirittura all'indizione della procedura concorsuale (Circolare 5/2013 – Corte dei Conti Umbria 124/2013);
- l'art. 1 comma 47 della legge n. 311/2004 secondo cui i trasferimenti per mobilità sono comunque consentiti tra Amministrazioni soggette al regime di limitazioni e per gli enti locali previo rispetto del patto di stabilità;
- l'art. 14 comma 7 del D.L. n. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012 per cui le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni in relazione alle limitazioni del turn over;
- gli art. 35 e 36 del D.lgs. 165/2001 in materia di assunzioni a tempo determinato e indeterminato nelle Pubbliche Amministrazioni;
- il decreto legge 81/2015 in merito al rapporto di lavoro a tempo determinato come modificato dal D.L.87/2019 convertito in legge;

ACCERTATO che:

- l'art. 97 della Costituzione italiana stabilisce che agli impieghi della Pubblica Amministrazione si accede mediante concorso salvo i casi stabiliti dalla legge;
- costituisce eccezione al principio sopra enunciato il trasferimento di un dipendente pubblico per mobilità volontaria disciplinata con legge 93/83 successivamente più volte modificata e da ultimo con l'art. 30 del D.lgs. 165/2001;

ACCERTATO altresì che oltre alla mobilità unilaterale il legislatore ha disciplinato la mobilità di interscambio o bilaterale con l'art.7 del D.P.C.M. 325/1988 secondo il quale è consentita in ogni momento la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa o altre Amministrazioni anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale e previo nulla osta dell'Amministrazione di provenienza e di quella di destinazione;

DATO ATTO che costituisce integrazione al fabbisogno di assunzione di personale 2022/2024 la mobilità da interscambio autorizzata con la delibera citata;

RICHIAMATA la delibera G.C. n. 36 del 25.05.2021 con la quale è stata da ultimo modificata la macrostruttura dell'Ente;

EVIDENZIATO che l'organico dell'Ente ha registrato negli ultimi anni una progressiva riduzione del personale in servizio;

VALUTATE le richieste dei Responsabili di Settori riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economica finanziaria e allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti, tenuto conto dei posti che si sono resi vacanti e di quelli che si renderanno vacanti nel corso del 2022 e delle esigenze stagionali e organizzative che legittimano le assunzioni di personale a tempo determinato previste nel rispetto della normativa vigente in materia di tetto di spesa del lavoro flessibile;

VISTI i prospetti “**da A a E**” che nel rispetto delle disposizioni legislative fin qui richiamate sviluppano il PTFP di questo Ente per il triennio 2022/2024 in base ai fabbisogni programmati garantendo il rispetto della spesa potenziale massima in aggiornamento a quello allegato al Documento Unico di Programmazione 2021/2022;

DATO ATTO che le suddette assunzioni sono realizzate nei limiti previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relazione alla spesa di personale Anno 2018 come evidenziato nei citati prospetti e sono contenute nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dal D.L. n. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione n. 114/2014 **allegato C**, il tutto costituente parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;

EVIDENZIATO che l'art.6 del D.lgs. 165/2001 così come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 dispone il divieto di assunzione di nuovo personale in caso di mancata trasmissione dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione al Dipartimento Funzione Pubblica (art. 6 ter comma 5 del D.lgs. 165/2001) in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e in presenza di una non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni;

RICHIAMATO l'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 il quale dispone che 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che in merito alla presente proposta di deliberazione dovrà essere acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 da allegare alla presente proposta di deliberazione;

VISTI

- il D.lgs. 165 del 30.03.2001;
- il D.lgs. 267 del 18.08.2000;

- l'art.1 comma 557 della legge 296/2006 come riformato dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010;
- l'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 così come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014;
- Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016);
- Legge 232/2016 (Legge di stabilità 2017);
- Legge 205/2017 (Legge di stabilità 2018);
- D.lgs. 50/2017 convertito in legge 96/2017;
- Legge n. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- i D. lg 74 e 75 del 2017 e circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministero della Semplificazione e la Pubblica;
- il decreto legge n. 87/2018 convertito in legge n. 95/2018 con il quale sono state introdotte modifiche alla disciplina sul lavoro a tempo determinato;
- il decreto 17 del 17.03.2020 in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2 del decreto legge n. 34/2019;
- la circolare del Ministero per la P.A di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno n. 1374 dell'8.6.2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17.3.2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

VISTI gli allegati pareri favorevoli espressi sul presente atto, in ordine alla regolarità tecnica, e quello sulla regolarità contabile resi, dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi del primo comma dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, che entrano a far parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

1. **DI DARE ATTO** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. **DI APPROVARE** in seguito alla normativa in premessa illustrata nonché alle necessità e priorità assunzionali dell'Ente il programma del fabbisogno del personale 2022-2024 e del piano occupazionale annuale 2022 ove sono riportate le assunzioni a tempo indeterminato e determinato nel rispetto dei limiti di legge attualmente vigenti come riportate nei prospetti **A e B** che si allegano alla presente proposta di deliberazione;
3. **DI DARE ATTO** che le suddette assunzioni sono realizzate nei limiti previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 come evidenziato nei prospetti **allegato C** in relazione alla spesa di personale Anno 2018 e sono contenute nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dal decreto legge n. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione n. 114/2014 **allegato C**;
4. **DI DARE ATTO** che in merito alla proposta di deliberazione verrà acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 e succ. mod. e int **allegato D.**;
5. **DI AUTORIZZARE** le assunzioni di lavoro flessibile in esso descritte per rispondere a esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto

dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e rapporto di lavoro flessibile meglio descritte in narrativa;

6. **DI TRASMETTERE** la deliberazione alle OO.SS e alle RSU;
7. **DI RISERVARSI** anche ai fini del rispetto di eventuali limiti derivanti dall'emanazione di norme regolamentari o legislative sulle assunzioni di personale la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno del personale approvata con il presente atto;
8. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento verrà pubblicato all'albo pretorio e nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 33/2013 e succ. mod. e int.;
9. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Settore I di provvedere a tutti gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione;
10. **DI TRASMETTERE** copia della delibera approvata all'Ufficio Personale Associato presso l'Unione Montana dei Comuni del Mugello;
11. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento è soggetto alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e del D.lgs. 33/2013 e succ. mod e int;
12. **DI TRASMETTERE** il presente documento alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo Piano dei Fabbisogni in Sico ai sensi dell'art. 6 ter del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal D.lgs. 75/2017;
13. **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza di provvedere, con successiva separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.lgs. 267 del 18/08/2000.

PARERI ESPRESSI AI SENSI ART. 49 D.LGS. 18.08.2000 N.267 SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023 E PIANO OCCUPAZIONALE ANNUALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Settore competente, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenzuola, 27-09-2021

Il Responsabile del Settore 1
F.to BACCI FRANCESCO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere Favorevole di regolarità contabile dell'atto ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenzuola, 27-09-2021

Il Responsabile del Settore 1
Servizio Finanziario
F.to BACCI FRANCESCO

Letto, approvato e sottoscritto, firmato:

IL SINDACO
f.to Buti Giampaolo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Zarrillo Antonia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio informatico del Comune di Firenzuola, in data odierna, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 e art. 32 comma 5 della L. 69/2009.

Registro pubblicazione nr. 873

Firenzuola, 30-09-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Zarrillo Antonia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.lgs. n.267/2000.

Firenzuola, 28-09-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Zarrillo Antonia

Allegato A

1. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2022-2023 E 2024

ANNO 2022					
Specialista Servizi Tecnici	D	1	Mobilità Obbligatoria Scorrimento graduatoria a T.I. presso altro Ente in corsodivolidità e/o graduatoria concorso pubblico esperito dall'Unione Montana del Mugello	31/01/2022	€31.763,650
Tecnico specializzato	B	3	Mobilità obbligatoria e/o scorrimento graduatoria concorso pubblico esperito dall'Unione Montana del Mugello per analogia figuraprofessionale, o graduatorie altri Enti	31/01/2022	€ 27.908,190
<hr/>					
NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA					
ANNO 2023					
<hr/>					
NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA					
ANNO 2024					
<hr/>					

ALLEGATO B

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2022-2023 E 2024

ANNO 2022					
Agente di PoliziaLocale full time stagionale	C1	Scorrimento graduatoria a T.I. in Corso di validità presso Altro Ente	6 mesi		€ 20.772,16

ANNO 2023					
Agente di PoliziaLocale full time stagionale	C1	Scorrimento graduatoriaaT.I.in corso di validità pressoaltroEnte	6 mesi		€ 15.579,12

ANNO 2024					
Agente di PoliziaLocale full time stagionale	C1	Scorrimento graduatoria a T.I. in corsodivaliditàpresso altroEnte	6 mesi		€ 15.579,12

ALLEGATO C

APPLICAZIONE DECRETO 17 MARZO 2020 “Misure per la definizione delle capacità

assunzionali di personale a tempo indeterminato G.U. 108 del 27.04.2020

FASE 1	Popolazione al 31.12.2019	Fascia	Turn over residuo
Inserimento dati generali Ente	4508	D	0,00

FASE 2	Spesa rendiconto 2020		€1.132.553,81
	Entrate rendiconto 2018	€ 5.468.548,00	Media triennio
	Entrate rendiconto 2019	€ 5.183.946,66	€5.404.467,34
	Entrate rendiconto 2020	€ 5.560.907,37	
	FCDE assestato 2020		€377.230,75
	Entrate al netto FDCE		€5.027.236,59

FASE 3			
Calcolo % Ente		22,52%	22,52%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
Raffronto % Ente con % Tabelle	a	0- 999	29,50%	33,50%
	b	1000- 1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10.000 -59999	27,00%	31,00%
	g	60.000 -249.999	27,60%	31,60%
	h	250000 -1499.999	28,80%	32,80%
	i	1.500.000 e oltre	25,30%	29,30%

FASE 5				
---------------	--	--	--	--

Calcolo Incremento assunzionale disponibile	5.027.236,59 x27,20% - 1.132.553,81	27,20%
	243.854,54	

Fase 6	Fascia	Popolazione	2020	2021	2022	2023	2024
TABELLA 2 % DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE 2018 utilizzabile dagli enti al di sotto della soglia più bassa	a	0- 999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
	b	1000- 1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
	c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
	d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
	e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
	f	10.000 - 59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Spesa del personale 2018 € 1.282.686	g	60.000 - 249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
	h	250.000 - 1499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
	i	1.500.000 e oltre	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO TABELLA 2			19,00%				
		Incremento massimo teorico	€234.854,54				
		Incremento entro il limite tabella 2	€307.844,64				
		Incremento effettivo	€234.854,54				

Fase 7			
Applicazione del valore massimo consentito per raggiungere la soglia se superiore alla fase 6		Importo incremento tabella 2 307.844,64	Incremento entro soglia massima
		Incremento effettivo Totale €234.854,54	

COMUNE DI FIRENZUOLA

Provincia di Firenze

Comune di Firenzuola

Prot. n. 0012701 in Arrivo

del 28-09-2021

Cat. 4 Clas. 4 Fasc.



IL REVISORE UNICO

PARERE DEL 28/09/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 E PIANO OCCUPAZIONALE 2022

Il Revisore unico:

- Esaminata la Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 16 settembre 2021 inerente la proposta di modifica del piano triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2022-2024 e piano occupazionale 2022;
- Visti i pareri tecnici e contabili favorevoli espressi dal Responsabile del servizio interessato e dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- artt. 6, 33 e 36 comma 2 del d.lgs. 165/2001;
- art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- art. 3 del d.l. n. 90/2014, convertito in legge 114/2014, come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del d.l. 78/2015;
- art. 1, comma 228, della legge 208/2015;
- D.M. 10/04/2017;
- art. 33 del d.l. n. 34/2019;
- D.M. 17.03.2020.

Esaminata la documentazione prodotta ed i dati contenuti;

Constatato che l'Ente intende procedere alle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- per l'anno 2022 n. 2 assunzioni a tempo indeterminato, di cui:
 - n. 1 assunzione cat. D1 dal 31/01/2022;
 - n. 1 assunzione cat. B3 dal 31/01/2022;
- per l'anno 2023 non è programmata alcuna assunzione a tempo indeterminato.
- per l'anno 2024 non è programmata alcuna assunzione a tempo indeterminato.

Constatato che l'Ente intende procedere alle seguenti assunzioni a tempo determinato:

- per l'anno 2022 n. 1 assunzione a tempo determinato Cat. C1, durata 6 mesi;
- per l'anno 2023 n. 1 assunzione a tempo determinato Cat. C1, durata 6 mesi;

- per l'anno 2024 n. 1 assunzione a tempo determinato Cat. C1, durata 6 mesi;

Visti il prospetto allegato, inserito nella proposta di delibera, dal quale si desume il rispetto dei vincoli in materia di spesa del personale;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 13.09.2021 avente ad oggetto la *“modifica al piano triennale 2021/2023 del fabbisogno del personale e piano occupazionale annuale 2021”*;

Visto il D. Lgs 18.8.2000, n.267;

RAMMENTA

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001, **parere favorevole** all'adozione della delibera in oggetto relativa al *“piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano occupazionale annuale”* e raccomanda di riportare tali modifiche, una volta entrate in vigore, alla situazione in essere in quel momento per l'Ente.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Pietrasanta, li 28/09/2021

IL REVISORE

Dr. Nicola CONTI

Documento firmato digitalmente



COMUNE DI FIRENZUOLA
Provincia di Firenze
Piazza Casini, 5 – 50033 Firenzuola (FI)
Tel. 055-819941- fax 055-819366
P. IVA: 01175240488

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 72 del 23-08-2022

**Oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024 -
MODIFICA**

L'anno duemilaventidue il giorno ventitre del mese di agosto alle ore 17:00, in Firenzuola nella sede comunale: Adunatasi la Giunta Comunale nei modi e termini di legge, previa regolare convocazione sono intervenuti:

Buti Giampaolo	SINDACO	P
Guidarelli Francesco	Vice-Sindaco	A
Giovannini Davide	Assessore	A
Panzacchi Silvia	Assessore	P
Poli Monica	Assessore	P

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Presiede il SINDACO Buti Giampaolo.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Zarrillo Antonia incaricato della redazione del presente verbale;

Accertata la legalità del numero degli intervenuti si passa alla trattazione dell'oggetto sopra riportato.

Soggetta a ratifica	N
Comunicazione ai Capigruppo	S
Immediatamente eseguibile	S

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 48 comma 3 del D. Lgs. 267/2000 e l'art. 35 comma 7 del D. Lgs. 165/2001 attribuiscono alla Giunta la competenza regolamentare in merito all'ordinamento degli Uffici e dei servizi, alla definizione della dotazione organica, alle modalità di assunzione, ai requisiti di accesso ed alle modalità concorsuali;

CHE l'art. 39 commi 1 e 19 della legge 449 del 27.12.1997 ha introdotto l'obbligo della programmazione triennale delle assunzioni, come confermato dall'art. 35 comma 4 del D.lgs 165/2001 e dall'art. 91 comma 1 del D.lgs 267/2000 il quale in particolare prevede che gli organi di vertice dell'Amministrazione si occupino della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

VISTO il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs 267 del 2000 e dal D.lgs 165 del 2001, che attribuiscono alla Giunta Comunale le competenze specifiche in ordine agli atti generali di organizzazione e di dotazione organiche;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli art. 42 e 48 comma 2 e 3 del TUEL e dato atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RILEVATO che per la predisposizione del fabbisogno del personale il Ministero della Pubblica Amministrazione e Semplificazione ha approvato delle linee di indirizzo che definiscono una metodologia di orientamento per le Amministrazioni Pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà assunzionali degli Enti locali nel combinato disposto dall'art.3 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014, dalla legge 208/2015, dal D.L.113/2016 convertito in legge il 7 agosto 2016 e per ultimo dal D.L. 50/2017;

RICORDATO che nel PTFP ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano e devono altresì essere quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

VISTI:

- l'art. 1 comma 557, 557 bis e 557 quater della legge n. 296/2006 il quale dispone che dall'anno 2014 gli Enti locali devono assicurare nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- il vigente art. 9 comma 28 del D.L.78/2010 convertito con modificazione in legge 122/2010 e come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014, secondo

il quale deve essere rispettato il tetto di spesa 2010;

VISTO l'art. 6 comma 1 del D.lgs. 165/2001, ai sensi del quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità di cui all'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenimento della spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2 gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale ove prevista nei Contratti Collettivi Nazionali;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.lgs. 165/2001 come da ultimo modificato con D.lgs. n. 75/2017:

- “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, le Amministrazioni Pubbliche adottano il piano triennale del fabbisogno del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter;
- Le Amministrazioni Pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35 comma 2;
- 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;
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2 ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2 comma 10 bis, dal D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012;
- Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

PRESA VISIONE del decreto regolamentare adottato in data 08.05.2018 con il quale sono state definite le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni;

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo costituiranno i punti cardinali della nuova programmazione orientata a:

- perseguire obiettivi di performance in armonia con gli obiettivi del ciclo di performance e nell'ottica di privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business;
- definire fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo, individuando professionalità infungibili non legate a logiche di sostituzione, ma con inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze;
- rafforzare la dimensione valoriale delle finalità pubbliche;

PRESA VISIONE dei due rapporti finali “Modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale nelle Amministrazioni Pubbliche” e “Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze; ipotesi di lavoro della P.A.”, redatti rispettivamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'Aran nel 2017;

VISTO l'art. 3 del D.L. 90/2014 modificato dall'art. 14 bis del D.L. 04/2019 convertito con legge 26/2019 secondo cui, in merito al turn over 100% attuabile, dal 2018 per tutti gli Enti locali si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

VISTO il D.M. 17/03/2020 che stabilisce nuovi criteri di calcolo della capacità assunzionale per le Amministrazioni Comunali attraverso l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato nel limite della spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale anche differenziata per fascia demografica del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale registrata nell'ultimo rendiconto al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media:

TABELLA 1

Fasce demografiche	VALORE SOGLIA
a) comuni con meno di 1000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1000 a 1999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2000 a 2999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3000 a 4999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5000 a 9999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni da 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%

In sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, come previsto dall'art. 5 del D.M. 17/03/2020 i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia per assunzioni di personale a tempo indeterminato possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 (di seguito riportata) in coerenza con i piani triennali di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione e del valore soglia indicato nella tabella 1 = 27,20%;

TABELLA 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
[...]					
D (comuni da 3.000 a 4999 abitanti)	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

CONSIDERATO che:

- la programmazione del fabbisogno trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini oltre che conoscenze;
- previa analisi delle esigenze da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il piano del fabbisogno di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6 commi 2 e 3 del D.lgs. 165/2001. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e deve essere adeguatamente motivata;

RICHIAMATA la delibera G.C. N. 73 del 21.08.2021 con la quale è stata approvata la ricognizione delle eccedenze del personale per l'anno 2022;

VISTA la delibera con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 e il piano occupazionale 2022 da ultimo modificata con delibera G.C. 50 del 21.05.2022;

ACCERTATO che il rapporto tra spesa complessiva per il personale rilevata nell'ultimo rendiconto di gestione approvato (Anno 2021), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (anni 2021-2020-2019), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione Anno 2021 eventualmente assestato come indicato nella circolare esplicativa, risulta al di sotto del valore soglia differenziato per fascia demografica di cui alla tabella 1 del D.M. 17.03.2020 con possibilità quindi di incrementare la spesa del personale per l'anno 2022 per assunzioni a tempo indeterminato;

DATO ATTO che il prospetto riassuntivo del possibile incremento massimo teorico della spesa di personale per l'anno 2022 è stato calcolato ai sensi dell'art. 5 del D.M 17.03.2020 e come da tabella 2 del D.M. 17.03.2020 in relazione al rendiconto 2021 (allegato C al presente provvedimento);

DATO ATTO che il prospetto riassuntivo del possibile incremento massimo teorico della spesa di personale è stato calcolato anche in relazione al rendiconto 2021 come si evince dall'allegato C;

VISTO che questa Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, i termini del rendiconto e il termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati;
- ha approvato il PEG 2022/2022 e il Piano della Performance/piano degli obiettivi Anno 2021;
- ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 come previsto dal comma 557 legge 296/2006 e succ. mod. e int.;
- ha verificato l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011;
- non versa nelle condizioni di deficitari età strutturale e quindi per effetto dell'art. 243 del D.lgs. 26/2000 non è soggetta a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- che il piano delle azioni positive triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera G.C. N.53 del 24.05.2022;
- il rapporto dipendenti/popolazione con riferimento ai dati di popolazione residente risulta in linea al dato teorico di 1/150 (comuni con popolazione 3000 a 4999 abitanti);

DATO ATTO che è stato verificato il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 di cui all'art. 557 quater della legge 296/2006 **introdotto dal decreto legge n. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014;**

VISTA la delibera n. 25 del 28.04.2022 di approvazione del rendiconto 2021;

RICHIAMATI quale normativa di riferimento utile ai fini assuntivi e quale spendibilità del budget assunzionale:

- l'art. 3 comma 61 della legge n. 350/2003 che consente alle Amministrazioni Pubbliche nel rispetto delle limitazioni e procedure di legge l'effettuazione di assunzioni, anche utilizzando graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre Amministrazioni “previo accordo” tra le stesse. In base al quadro normativo richiamato e agli orientamenti espressi in merito alla giurisprudenza contabile, l'utilizzo delle graduatorie può avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria in quanto la lettera e lo scopo della norma non consentono interpretazioni restrittive tali da ancorare il previo accordo ad una data anteriore all'approvazione della graduatoria o addirittura all'indizione della procedura concorsuale (Circolare 5/2013 – Corte dei Conti Umbria 124/2013);
- l'art. 1 comma 47 della legge n. 311/2004 secondo cui i trasferimenti per mobilità sono comunque consentiti tra Amministrazioni soggette al regime di limitazioni e per gli enti locali previo rispetto del patto di stabilità;
- l'art. 14 comma 7 del D.L. n. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012 per cui le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni in relazione alle limitazioni del turn over;
- gli art. 35 e 36 del D.lgs. 165/2001 in materia di assunzioni a tempo determinato e indeterminato nelle Pubbliche Amministrazioni;
- il decreto legge 81/2015 in merito al rapporto di lavoro a tempo determinato come modificato dal D.L.87/2019 convertito in legge;

ACCERTATO che:

- l'art. 97 della Costituzione italiana stabilisce che agli impieghi della Pubblica

- Amministrazione si accede mediante concorso salvo i casi stabiliti dalla legge;
- costituisce eccezione al principio sopra enunciato il trasferimento di un dipendente pubblico per mobilità volontaria disciplinata con legge 93/83 successivamente più volte modificata e da ultimo con l'art. 30 del D.lgs. 165/2001;

ACCERTATO altresì che oltre alla mobilità unilaterale il legislatore ha disciplinato la mobilità di interscambio o bilaterale con l'art.7 del D.P.C.M. 325/1988 secondo il quale è consentita in ogni momento la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa o altre Amministrazioni anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale e previo nulla osta dell'Amministrazione di provenienza e di quella di destinazione;

DATO ATTO che costituisce integrazione al fabbisogno di assunzione di personale 2022/2024 la mobilità da interscambio autorizzata con la delibera citata;

RICHIAMATA la delibera G.C. n. 36 del 25.05.2021 con la quale è stata da ultimo modificata la macrostruttura dell'Ente;

EVIDENZIATO che l'organico dell'Ente ha registrato negli ultimi anni una progressiva riduzione del personale in servizio;

VALUTATE le richieste dei Responsabili di Settori riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economica finanziaria e allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti, tenuto conto dei posti che si sono resi vacanti e di quelli che si renderanno vacanti nel corso del 2022 e delle esigenze stagionali e organizzative che legittimano le assunzioni di personale a tempo determinato previste nel rispetto della normativa vigente in materia di tetto di spesa del lavoro flessibile;

PREMESSO CHE la dipendente di ruolo identificata all'interno dell'ente con matricola n. 987, assunta il 27.12.1996, collocata presso il Settore di Polizia Locale, categoria professionale D, categoria giuridica D, posizione economica D2, è stata dichiarata inidonea permanentemente alla mansione di Resp./Agente Polizia municipale;

RITENUTO dover conseguentemente programmare l'assunzione di un Istruttore Direttivo di Vigilanza in considerazione dell'esiguo numero di personale assegnato al Settore Polizia Locale e anche per il reclutamento di personale cui conferire l'incarico di titolare della posizione organizzativa;

VISTI i prospetti "da A a E" che nel rispetto delle disposizioni legislative fin qui richiamate sviluppano il PTFP di questo Ente per il triennio 2022/2024 in base ai fabbisogni programmati garantendo il rispetto della spesa potenziale massima in aggiornamento a quello allegato al Documento Unico di Programmazione 2022/2024;

DATO ATTO che le suddette assunzioni sono realizzate nei limiti previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 relazione alla spesa di personale Anno 2018 come evidenziato nei citati prospetti e sono contenute nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dal D.L. n. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione n. 114/2014 allegato C, il tutto

costituente parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;

EVIDENZIATO che l'art.6 del D.lgs. 165/2001 così come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 dispone il divieto di assunzione di nuovo personale in caso di mancata trasmissione dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione al Dipartimento Funzione Pubblica (art. 6 ter comma 5 del D.lgs. 165/2001) in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e in presenza di una non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni;

RICHIAMATO l'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 il quale dispone che 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che in merito alla presente proposta di deliberazione dovrà essere acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 da allegare alla presente proposta di deliberazione;

VISTI

- il D.lgs. 165 del 30.03.2001;
- il D.lgs. 267 del 18.08.2000;
- l'art.1 comma 557 della legge 296/2006 come riformato dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010;
- l'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 così come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014;
- Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016);
- Legge 232/2016 (Legge di stabilità 2017);
- Legge 205/2017 (Legge di stabilità 2018);
- D.lgs. 50/2017 convertito in legge 96/2017;
- Legge n. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- i D. lg 74 e 75 del 2017 e circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministero della Semplificazione e la Pubblica;
- il decreto legge n. 87/2018 convertito in legge n. 95/2018 con il quale sono state introdotte modifiche alla disciplina sul lavoro a tempo determinato;
- il decreto 17 del 17.03.2020 in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2 del decreto legge n. 34/2019;
- la circolare del Ministero per la P.A di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno n. 1374 dell'8.6.2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17.3.2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

VISTI gli allegati pareri favorevoli espressi sul presente atto, in ordine alla regolarità tecnica, e quello sulla regolarità contabile resi, dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi del primo comma dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, che entrano a far parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

1. DI DARE ATTO che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del

presente dispositivo;

2. **DI APPROVARE** in seguito alla normativa in premessa illustrata nonché alle necessità e priorità assunzionali dell'Ente il programma del fabbisogno del personale 2022-2024 e del piano occupazionale annuale 2022 ove sono riportate le assunzioni a tempo indeterminato e determinato nel rispetto dei limiti di legge attualmente vigenti come riportate **nei prospetti A e B** che si allegano alla presente proposta di deliberazione a parziale modifica della delibera G.C. N° 87 del 28.09.2021 da ultimo modificata con delibera G.C. N. 50 del 21.05.2022;
3. **DI DARE ATTO** che le suddette assunzioni sono realizzate nei limiti previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 come evidenziato nei prospetti allegato C in relazione alla spesa di personale Anno 2018 e sono contenute nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 introdotto dal decreto legge n. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione n. 114/2014 **allegato C**;
4. **DI DISPORRE CHE** il Responsabile del Settore II provveda all'individuazione delle mansioni e del profilo professionale da assegnare, anche temporaneamente, alla dipendente matricola n. 987 dichiarata inidonea permanentemente alla mansione Resp./Agente Polizia municipale
5. **DI DARE ATTO** che in merito alla proposta di deliberazione verrà acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 e succ. mod. e int **allegato D.**;
6. **DI AUTORIZZARE** le assunzioni di lavoro flessibile in esso descritte per rispondere a esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e rapporto di lavoro flessibile meglio descritte in narrativa;
7. **DI TRASMETTERE** la deliberazione alle OO.SS e alle RSU;
8. **DI RISERVARSI** anche ai fini del rispetto di eventuali limiti derivanti dall'emanazione di norme regolamentari o legislative sulle assunzioni di personale la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno del personale approvata con il presente atto;
9. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento verrà pubblicato all'albo pretorio e nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 33/2013 e succ. mod. e int.;
10. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Settore I di provvedere a tutti gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione;
11. **DI TRASMETTERE** copia della delibera approvata all'Ufficio Personale Associato presso l'Unione Montana dei Comuni del Mugello;
12. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento è soggetto alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e del D.lgs. 33/2013 e succ. mod e int;
13. **DI TRASMETTERE** il presente documento alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo Piano dei Fabbisogni in Sico ai sensi dell'art. 6 ter del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal D.lgs. 75/2017;

14. DI DICHIARARE, stante l'urgenza di provvedere, con successiva separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.lgs. 267 del 18/08/2000.

**PARERI ESPRESSI AI SENSI ART. 49 D.LGS. 18.08.2000 N.267 SULLA PROPOSTA DI
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:
PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024 - MODIFICA**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Settore competente, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenze, 23-08-2022

Il Responsabile del Settore 1
F.to BACCI FRANCESCO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere Favorevole di regolarità contabile dell'atto ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenze, 23-08-2022

Il Responsabile del Settore 1
Servizio Finanziario
F.to BACCI FRANCESCO

Letto, approvato e sottoscritto, firmato:

IL SINDACO
f.to Buti Giampaolo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Zarrillo Antonia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio informatico del Comune di Firenzuola, in data odierna, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 e art. 32 comma 5 della L. 69/2009.

Registro pubblicazione nr. 829

Firenzuola, 26-08-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Zarrillo Antonia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.lgs. n.267/2000.

Firenzuola, 23-08-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Zarrillo Antonia

Allegato A

1. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2022-2023 E 2024

ANNO 2022					
Specialista Servizi Tecnici	D	1	Mobilità Obbligatoria Scorrimento graduatoria a T.I. presso altro Ente in corso di validità e/o graduatoria concorso pubblico esperito dall'Unione Montana del Mugello	31/01/2022	€31.763,650
Esperto Tecnico	C	1	Mobilità obbligatoria e/o scorrimento graduatoria concorso pubblico esperito dall'Unione Montana del Mugello per analoga figura professionale, o graduatorie altri Enti	31/01/2022	€29.225,00
Tecnico specializzato	B	3	Mobilità obbligatoria e/o scorrimento graduatoria concorso pubblico esperito dall'Unione Montana del Mugello per analoga figura professionale, o graduatorie altri Enti	30/09/2022	€ 27.908,190
Specialista in attività di vigilanza	D	1	Mobilità obbligatoria e/o Mobilità volontaria e/o scorrimento graduatoria concorso pubblico esperito dall'Unione Montana del Mugello per analoga figura professionale, o graduatorie altri Enti	30/09/2022	€31.763,650

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

ANNO 2023

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

ANNO 2024

ALLEGATO B

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2022-2023 E 2024

ANNO 2022				
Agente di Polizia Locale Full time	C1	Scorrimento graduatoria a T.I. in corso di validità presso altro Ente	6 mesi	€ 29.116,78

ANNO 2023				
Agente di Polizia Locale Full time	C1	Scorrimento Graduatoria a T.I. in corso di validità presso altro Ente	6 mesi	€ 31.763,65

ANNO 2024				
Agente di Polizia Locale Full time	C1	Scorrimento graduatoria a T.I. in corso di validità presso altro Ente	6 mesi	€ 15.881,82

ALLEGATO C

APPLICAZIONE DECRETO 17 MARZO 2020 "Misure per la definizione delle capacità

assunzionali di personale a tempo indeterminato G.U. 108 del 27.04.2020

FASE 1	Popolazione al 31.12.2021	Fascia	Turn over residuo
Inserimento dati generali Ente	4444	D	0,00

FASE 2	Spesa rendiconto 2021			€ 1.191.809,16
	Entrate 2019	rendiconto	€ 5.183.946,66	Media triennio
	Entrate 2020	rendiconto	€ 5.560.907,37	€ 5.528.526,30
	Entrate 2021	rendiconto	€ 5.840.724,87	
	FCDE assestato 2021			€ 431.341,33
	Entrate al netto FDCE corrente			€ 5.097.184,97

FASE 3		
Calcolo % Ente	23,38%	23,38%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
Raffronto % Ente con % Tabelle	a	0- 999	29,50%	33,50%
	b	1000- 1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10.000 -59999	27,00%	31,00%
	g	60.000 -249.999	27,60%	31,60%
	h	250000 -1499.999	28,80%	32,80%
	i	1.500.000 e oltre	25,30%	29,30%

FASE 5

Calcolo
Incremento
assunzionale

5.097.184,97 x 27,20% - 1.191.809,16

27,20%

194.625,15

disponibile

Fase 6	Fascia	Popolazione	2020	2021	2022	2023	2024
TABELLA 2 % DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE 2018 utilizzabile dagli enti al di sotto della soglia più bassa	a	0- 999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
	b	1000- 1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
	c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
	d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
	e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
	f	10.000 - 59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
	g	60.000 - 249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
	h	250.000 - 1499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
	i	1.500.000 e oltre	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO %			19,00%				
PROGRESSIVO TABELLA 2	Incremento massimo teorico		€ 194.624,15				
	Incremento entro il limite tabella 2		€ 333.498,36				
	Incremento effettivo		€ 194.625,15				

Fase 7

Applicazione del valore massimo consentito per
raggiungere la soglia se superiore alla fase 6

Importo incremento
tabella 2
333.498,36

Incremento effettivo
Totale € 194.625,15

Incremento entro soglia
massima

COMUNE DI FIRENZUOLA

Provincia di Firenze

PARERE DEL REVISORE UNICO

Verbale n. 17 del 12/08/2022

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024 - MODIFICA

Il Revisore unico:

- Esaminata la Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 26 luglio 2022 inerente la proposta di modifica del piano triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2022-2024;
- Visti i pareri tecnici e contabili favorevoli espressi dal Responsabile del servizio interessato e dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- artt. 6, 33 e 36 comma 2 del d.lgs. 165/2001;
- art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- art. 3 del d.l. n. 90/2014, convertito in legge 114/2014, come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del d.l. 78/2015;
- art. 1, comma 228, della legge 208/2015;
- D.M. 10/04/2017;
- art. 33 del d.l. n. 34/2019;
- D.M. 17.03.2020.

Esaminata la documentazione prodotta ed i dati contenuti;

Constatato che l'Ente intende procedere alle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- per l'anno 2022 n. 4 assunzioni a tempo indeterminato, di cui:
 - n. 2 assunzione cat. D1;
 - n. 1 assunzione cat. B3;
 - n. 1 assunzione cat. C1;
- per l'anno 2023 non è programmata alcuna assunzione a tempo indeterminato.
- per l'anno 2024 non è programmata alcuna assunzione a tempo indeterminato.

Constatato che l'Ente intende procedere alle seguenti assunzioni a tempo determinato:

- per l'anno 2022 n. 1 assunzione a tempo determinato, Cat. C1, durata 6 mesi.

- per l'anno 2023 n. 1 assunzione a tempo determinato, Cat. C1, durata 6 mesi.
- per l'anno 2024 n. 1 assunzione a tempo determinato Cat. C1, durata 6 mesi.

Visti il prospetto allegato, inserito nella proposta di delibera, dal quale si desume il rispetto dei vincoli in materia di spesa del personale;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 16.09.2021 avente ad oggetto la "*piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano occupazionale annuale*";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 08.03.2022 avente ad oggetto la "*programma triennale fabbisogno personale 2022/2024 – modifica*";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 05.05.2022 avente ad oggetto la "*programma triennale fabbisogno personale 2022/2024 – modifica*";

Visto il D. Lgs 18.8.2000, n.267;

RAMMENTA

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001, **parere favorevole** all'adozione della delibera in oggetto relativa al "*programma triennale fabbisogno personale 2022/2024 - modifica*" e raccomanda di riportare tali modifiche, una volta entrate in vigore, alla situazione in essere in quel momento per l'Ente.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

IL REVISORE

Dott. Nicola CONTI

Documento firmato digitalmente