



COMUNE DI LASTRA A SIGNA
Città Metropolitana di Firenze

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 19 DEL 16/02/2022

Il Proponente: LARI MASSIMO

Delega: Finanze, Tributi, Bilancio, Personale, Patrimonio e Partecipate

Il Responsabile di Settore: TIRATI ENRICO

Il Redattore: TIRATI ENRICO

Unità Proponente: Risorse Umane

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

In data odierna, 16 febbraio 2022, alle ore 15:00, la Giunta Comunale delibera la proposta indicata in oggetto.

Sono presenti:

BAGNI ANGELA	SINDACO	Presente
CAPPELLINI LEONARDO	VICE SINDACO	Presente
LARI MASSIMO	ASSESSORE	Presente
CAPORASO EMANUELE	ASSESSORE	Presente
DI GIOVANNI ANNAMARIA	ASSESSORE	Presente
GORINI MATTEO	ASSESSORE	Presente

Presenti: N.6

Assenti: N.0

Assume la presidenza il Sindaco, Angela Bagni.

Partecipa il Segretario Generale, Avv. Pasquale Monea, in qualità di Segretario Generale, incaricato della redazione del presente verbale.

Il Presidente riconosce la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

Si dà atto che il Sindaco, gli assessori Caporaso, Di Giovanni e Lari sono presenti presso la sala della Giunta del Comune, mentre gli assessori Cappellini e Gorini partecipano alla Giunta in modalità videoconferenza, come consentito ai sensi della delibera di Giunta n. 28 del 10/03/2020, e dell'art. 73, DL 18 del 17 marzo 2020.

La votazione è avvenuta rispondendo ciascuno a domanda rivolta dal Segretario Generale.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti norme in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

■ art. n. 39, L. n. 449/97 e art. n. 91, D.Lgs. 267/00, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità, di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, e di programmare la riduzione delle spese di personale;

■ art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, per il quale le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;

■ art. 6, co. 1 del D. Lgs. n. 165/2001, in cui è previsto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è adottato previa informazione alle organizzazioni sindacali ove previsto dal C.C.N.L.;

■ il D.M. 18/11/2020 relativo al rapporto medio dipendenti rispetto alla popolazione residente che per la fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti è di 1/152;

Visti:

■ l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, ai sensi del quale 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 L. n. 449/1997 e smi;

■ l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, ai sensi del quale il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come 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 dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale il piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere adottato annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter;

Rilevato che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.,

con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Considerato che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Richiamato l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/01, come modificato dal D.Lgs. n. 75/17, ai sensi del quale in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 21, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla L.n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Visto l'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale: *"...fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001..."*;

Visti i commi 557, 557 bis, 557 quater e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

Dato atto che il presente del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 è previsto nel rispetto del limite di spesa di cui al richiamato comma 557 della L.296/2006 dato che si conferma, una complessiva previsione di spesa di personale (al netto delle componenti escluse ai sensi di legge) di € 3.106.567,56, entro il limite della Spesa media di personale anni 2011-2013 pari ad € 3.211.102,23 (come da DG 59_2018);

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, conv. in L. 58 del 28-06-2019, ai sensi del quale:

■ i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di

previsione.

■ con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Visto, quindi, il D.M. 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", (in seguito D.M.), emanato ai sensi del sopra richiamato art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e la correlata circolare del 08.06.2020, emanata dal Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 1 del suddetto D.M., le disposizioni ivi contenute si applicano con decorrenza dal 20.04.2020;

Visto l'art. 2 del D.M., relativo alla definizione della spesa del personale e delle entrate correnti come di seguito indicate:

-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 d.lgs. n. 267/00, 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;

-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.

Dato atto che questa amministrazione rientra nella fascia demografica f) (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) come individuata dell'art. 3 del D.M.;

Ricordato che l'ultimo rendiconto approvato dall'Ente è quello relativo all'esercizio finanziario dell'anno 2020 approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 28.4.2021 recante "Rendiconto per l'esercizio 2020. Approvazione";

Dato atto che, in base ai dati del rendiconto 2018-2020 (vedi *tabella 1*), il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti di questa amministrazione, secondo le definizioni di cui all'art. 2, è

pari al 24,37 % e che pertanto, ai sensi dell'art. 6, risulta che il comune è al di sotto del primo valore soglia individuati dalla tabella 1 dell'art. 4 (27,0%) e che conseguentemente nell'anno 2022 l'ente ha a disposizione una facoltà assunzionale pari al 17% (9% a. 2021 + 7% a. 2022) della spesa personale anno 2018 pari a € 578.170,81 potendo pertanto prevedere una spesa per nuove assunzioni entro il suddetto limite finanziario:

tabella n. 1		€uro
<i>descrizione</i>		
Entrate correnti - rendiconto bilancio 2018		17.443.274,05
Entrate correnti - rendiconto bilancio 2019		16.645.615,64
Entrate correnti - rendiconto bilancio 2020		18.081.611,88
Media entrate correnti		17.390.167,19
Fondo Crediti dubbia esigibilità – parte corrente 2022		1.473.754,00
Media entrate correnti al netto del FCDE 2020		15.916.413,19
Spesa del personale anno 2022 incluso IRAP		4.113.049,00
Spesa del personale anno 2022 al netto di IRAP		3.878.199,00
Percentuale spesa Personale rispetto a media		24,37%
Entrate Correnti 2018-2020		

Dato atto, pertanto, che il Comune si colloca sotto la prima fascia, l'art. 5 del DM 17 marzo 2020 consente di incrementare la spesa di personale prendendo come base di calcolo la spesa dell'anno 2018 (di euro 3.810.455,26 lordo Irap e € 3.613.567,58 al netto di Irap), che può essere aumentata secondo alcuni coefficienti:

per l'anno 2022 nella misura del 16% (9%+7%), pari a 578.170,81

per l'anno 2023 nella misura del 19% complessivo (9%+7%+3%) per complessivi € 686.577,84

per l'anno 2024 nella misura del 21% complessivo (9%+7%+3%+2%) per complessivi € 758.849,19;

Richiamata la propria precedente delibera di giunta n. 126 del 9.11.2021 recante “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023. INTEGRAZIONE PTFP DI CUI ALLE D.G. N. 131/2020 E N. 27/2021” con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, integrando il PTFP 2021-2023 così come poi approvato con le delibere di Giunta n. 131 del 9.12.2020 recante “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023. CONFERMA D.G. N. 121 DEL 2.12.2020” così come successivamente integrato dalla delibera di Giunta n. 27 del 9.3.2021 recente “ISTITUZIONE DI TIROCINI DI FORMAZIONE E DI ORIENTAMENTO FINALIZZATI AD AGEVOLARE LE SCELTE PROFESSIONALI E LA OCCUPABILITÀ IN FAVORE DI NEO-DIPLOMATI E NEO-LAUREATI. INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 DI CUI ALLA D.G. N. 131/2020”;

Dato atto che in base alla denuncia annuale al collocamento mirato per le categorie protette ai sensi della l. 68_1999 (vds. denuncia del 27.1.2022 codice comunicazione n. 1704822C00051898), nel corso del 2022 occorre prevedere l'assunzione di n. 1 unità di personale in categorie protette ex art. 18 legge 68_1999;

Vista la necessità di approvare il PTFP 2022-2024 con la previsione della assunzione di n. 1 unità di personale in categorie protette ex art. 18 legge 68_1999, che il Comune di Lastra a Signa ha individuato in n. 1 figure di personale in profilo amministrativo e contabile Cat C da coprire prioritariamente tramite scorrimento di graduatorie di altri Enti;

Viste:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 29.9.2021 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) – Periodo 2022/2024;
- la Delibera del Consiglio comunale n. N. 94 DEL 29/12/2021 avente ad oggetto “ESAME ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2022-2024, RELATIVI ALLEGATI E DUP.”
- la Deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 31/12/2021 avente ad oggetto “Approvazione del Piano esecutivo di gestione 2022-2024
- Decreto del Sindaco n. 14 del 29/12/2021 Oggetto: CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI RESPONSABILE DI SETTORE E NOMINA DEI VICARI. CONFERIMENTO DEI POTERI IN MATERIA DI RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI”
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 30.11.2021 con cui è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità PAP 2022-2024 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

Vista la dotazione organica teorica dell'Ente così come approvata con delibera di Giunta n. 59 del 17.4.20218 recante “APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA E DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020” (all'epoca comprensiva della distinzione tra categorie B (ex 4 qf) e B3 (ex 5qf) e categorie D e D3);

Rilevato che la previsione di dotazione organica dell'Ente, ottenuta in base alle previsioni di cessazione del personale nel triennio 2022-2024 ed al piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, è la seguente:

Cat.	dotazione organica teorica del GC 59/2018	personale effettivo a ruolo al 31/12/2021	personal e rapporto lavoro flessibile	totale in servizio al 31/12 /2021	cessazioni previste nel triennio 2022-2024	assunzioni previste nel triennio 2022-2024	personale rapporto lavoro flessibile	organico o previsto a fine triennio
Segretario G. Categoria D	1	1	0	1	0	0	0	1
Categoria D	27	24	1	25	3	3	1	24
Categoria C	41	38	1	39	2	7	1	43
Categoria B	47	35	0	35	6	5	0	34
Categoria A	0	0	0	0	0	0	0	0
totale	116	98	2	100	11	15	2	102

Dato atto che, con riferimento al DM 18-11-2020, il Comune di Lastra a Signa presenta un rapporto medio dipendenti/popolazione contenuto nei limiti del rapporto 1/152 infatti:

- popolazione al 01/01/2021 n. 20.001
- dipendenti di ruolo al 31/12/2020 n. 97
- valore medio limite dipendenti n. abitanti/152 = n. 131,58
- dipendenti di ruolo previsti al 31/12/2024 n. 102

Visto che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, quale condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Rilevato, come risulta dalla documentazione conservata agli atti (Prot. 24651 del 21.12.2021 recante "RICOGNIZIONI ECCEDENZE E FABBISOGNI DI PERSONALE 2022_2024", è stata regolarmente effettuata la verifica di eventuali personale in eccedenza, e che dalla stessa emerge l'assenza di personale in esubero, nonché delle schede di rilevazione dei fabbisogni di personale, triennio 2022-2024;

Considerato che nel Bilancio di previsione 2022-2024 sono state appositamente le risorse per far fronte alle nuove assunzioni di cui al PTFP 2022 – 2024;

Dato atto inoltre che il contenimento della spesa per il personale, con riferimento al rapporto tra il valore della spesa di personale ed entrate correnti rilevato dell'ultimo rendiconto approvato ai sensi della richiamata normativa, è assicurato in quanto gli stanziamenti della spesa complessiva prevista nel bilancio del triennio 2022-2024 sono impostati nel rispetto delle somme destinabili a nuove assunzione secondo i criteri di cui al D.M. 17 marzo 2020, (vedasi ALL B relativo al rapporto tra le capacità assunzioni e le previsioni di bilancio 2022-2024, così come sintetizzate dal seguente prospetto):

	<i>anno 2022</i>	<i>anno 2023</i>	<i>anno 2024</i>
Previsione spesa personale	4.113.049,00	4.088.204,00	4.061.004,00
complessiva			
Previsione spesa personale al netto di Irap	3.878.199,00	3.853.099,00	3.827.599,00
Budget disponibile	578.170,81	686.577,84	758.849,19
per nuove assunzioni			
Budget nuove assunzioni	61.624,21	0,00	0,00
effettivamente utilizzato			

Dato atto che, il limite di spesa per assunzioni flessibili (spesa del 2009, ex art. 28, c. 9, DL 78/2010, come convertito dalla L 122/2010) è pari ad euro 226.345,46 (comprensivo di competenze, oneri e irap).

Rilevato che la spesa prevista nel bilancio di previsione 2022 – 2024 per assunzioni a tempo determinato è sono pari a € 109.000,00 annuali (comprensivo di competenze, oneri e irap), e quindi entro il limite di cui sopra;

Dato atto che le previsioni assunzioni per il triennio 2022-2024 sono dettagliatamente descritte nell'ALL A, in cui sono indicati i profili da assumere con la relativa decorrenza, modalità di assunzione, spesa a regime e relativa eventuale spesa concernente l'eventuale incremento di spesa legato alle capacità assunzionali, con relativa indicazione dei capitoli di bilancio a garanzia della verificata copertura della spesa;

Rilevato in particolare che nell'anno in corso 2022 risultano previste le seguenti assunzioni:

n. 1 Amministrativo Contabile Cat D (turn over già previsto DG 126_2021)

- n. 3 Amministrativo Contabile Cat C (turn over)
- n. 1 Amministrativo Contabile Cat C (categoria protetta art 18 l. 68_99)
- n. 1 Amministrativo Contabile Cat C (sostituzione B3 Amministrativo)
- n. 1 unità in profilo esperto in attività informatiche Cat C (già previsto DG 126_2021)
- n. 1 Assistente Sociale Cat D (turn over dimissioni Ass. Sociale da 31.1.2022)
- n. 1 progressione verticale da Cat B a C (condizionata alla assunzione di n. 3 unità in categoria C)
- n. 1 progressione verticale da Cat C a D (condizionata alla assunzione di n. 3 unità in categoria D)
- n. 1 Assistente Tecnico B3 (turn over)

Dato atto che relativamente alle assunzioni previste nel corso del 2022, le stesse trovano comunque copertura nel bilancio di previsione 2022-2024;

Assunzioni a tempo determinato nel 2022:

- n. 1 unità Cat C PM tempo pieno e determinato Contratto CFL (già inserito nelle assunzioni a tempo indeterminato nelle previsioni di bilancio, assunzione prevista nel PTFP 2020-2022 di cui alla DG 70/2020 e nel PTFP 2021-2023 DG 131/2021, posticipata al 2022);
- n. 1 unità 1 CAT D Giornalista Staff Dipendente assunto a t.d. ex art. 90, DLGs 267/2000, staff del Sindaco per la durata del mandato del Sindaco;
- 2 Tirocini extracurricolari di cui uno riservato disabili l. 68/99

Dato atto delle cessazioni previste del triennio 2022-24:

- n. 1 unità Cat D Amministrativo Contabile 2022
- n. 1 unità Cat D Assistente Sociale 2022
- n. 1 unità in Cat C Amministrativa 2022
- n. 1 unità in Cat B3 Tecnico pensionamento 2022
- n. 1 unità in Cat B da progressione verticale 2022
- n. 1 unità Cat C da progressione verticale 2022
- n. 1 unità Cat B3 Ass. Amministrativo pensionamento 2022
- n. 1 unità Cat D pensionamento 2022
- n. 1 unità Cat B3 Tecnico pensionamento 2022
- n. 1 unità Cat B1 Tecnico pensionamento 2023
- n. 1 unità Cat B1 Amministrativo pensionamento 2024

Assunzioni a tempo indeterminato nel 2023 e nel 2024

Al momento non sono previste cessazioni e assunzioni

Vale in ogni caso il principio, già previsto nei precedenti PTFP che il personale che cesserà, a qualunque titolo, sarà sostituito con dipendenti di pari categoria giuridica (B, C e D), salvo

diversa determinazione nei successivi piani;

Rispetto delle previsioni di bilancio:

Il Piano delle assunzioni di cui al presente atto trova adeguata copertura nelle previsioni di spesa inserite nel bilancio 2022-24 come specificatamente indicato nell'allegato A in cui a fronte della spesa annuale, sono indicati i capitoli di spesa di riferimento in bilancio, in cui sono stanziati le risorse finanziarie per la copertura della spesa, come previsto con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. N. 94 DEL 29/12/2021 avente ad oggetto "ESAME ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2022-2024, RELATIVI ALLEGATI E DUP.";

- che in ogni caso è opportuno operativamente:

- autorizzare il responsabile del settore che si occupa della gestione del personale a modificare le modalità di selezione in base alle esigenze e a non effettuare la mobilità volontaria, laddove consentito dalla legge;
- di confermare che lo scorrimento di graduatorie di altri concorsi può avvenire ai sensi dell'art. 17, c. 1 bis, del DL 162/2019, convertito dalla L 8/2020;
- dare mandato al segretario generale di modificare l'allocazione dei dipendenti nei settori;
- di stabilire che l'attivazione di forme contrattuali di rapporto di lavoro flessibile sono disposte dal responsabile del settore che si occupa della gestione del personale, dopo l'acquisizione di apposito specifico parere espresso con decisione della giunta e senza ulteriori modifiche del presente piano dei fabbisogni, sulla base delle richieste motivate da parte dei responsabili di settore e comunque nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa e dei budget di spesa disponibili nel bilancio dell'Ente;
- di dare atto che la dotazione organica teorica è quella approvata con delibera di giunta n. 59/2018;
- di riservarsi di integrare e modificare il fabbisogno di personale, sulla base delle necessità che scaturiranno nel corso dell'anno e sulla base degli spazi assunzionali e delle facoltà di spesa che saranno costantemente monitorate;

Considerato altresì che questo Ente non ha dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Tenuto conto che la pianificazione e la programmazione delle assunzioni, in funzione della programmazione strategica dell'Ente e nel rispetto dei limiti e dei vincoli posti dalla legislazione vigente, oltre che sulla base delle effettive disponibilità del bilancio, viene impostata nel rispetto dei seguenti indirizzi, vincoli e condizioni:

- il ricorso alle assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, dovendo rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, potrà essere effettuato, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- le previsioni di spesa per il personale dipendente inserite nella proposta di Bilancio di previsione 2022-2024, rappresentano il limite insuperabile alla spesa per il personale ed alla relativa programmazione pluriennale;
- le procedure di assunzione di qualsiasi genere dovranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti al momento dell'assunzione;
- di norma, salva diversa indicazione, questa amministrazione intende avvalersi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale: *"...fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001..."*;
- ricognizione periodica sulla necessità di modifica e/o adeguamento della struttura organizzativa, con l'obiettivo di miglioramento dell'andamento delle attività dell'Ente e la fruibilità dei servizi da parte della cittadinanza;
- continuità nell'erogazione dei servizi educativi comunali ricorrendo, per la sostituzione di personale docente assente, ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, compatibilmente e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;
- attivazione, in via prioritaria, dei contratti di formazione e lavoro al fine di favorire l'occupazione giovanile;
- priorità al mantenimento degli organici in ambito dei servizi alla persona e della sicurezza urbana;
- assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato limitatamente alle attività ed ai servizi in cui vi sono esigenze straordinarie o temporanee carenze di personale alle quale non è possibile far fronte attraverso personale di ruolo;
- assunzioni di personale anche con contratti a tempo determinato nei servizi di sicurezza urbana al fine di assicurare il regolare svolgimento di attività ulteriori o incremento di quelle già in essere, anche a carattere stagionale;
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette entro i limiti previsti dalle normative vigenti;
- avvio delle procedure per la modifica dei profili professionali del personale che per effetto di diversa assegnazione e/o altro provvedimento è stato assegnato a funzioni diverse del profilo professionale di provenienza;
- previsione della possibilità, ove ne sussistano i presupposti, del ricorso alla mobilità interna, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei vari servizi;

- verifica preliminare della disponibilità del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time, in caso di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo pieno nei profili professionali di appartenenza, con ulteriore priorità in funzione dell'anzianità di servizio presso l'Ente e in subordine della maggiore età anagrafica;
- di autorizzare il responsabile del settore che si occupa della gestione del personale a modificare le modalità di selezione in base alle esigenze;
- di dare mandato al segretario generale di modificare l'allocazione dei dipendenti nei settori;
- di stabilire in ogni caso che l'attivazione di forme contrattuali di rapporto di lavoro flessibili sono disposte dal responsabile del settore che si occupa della gestione del personale, dopo l'acquisizione di apposito specifico parere espresso con decisione della giunta e senza ulteriori modifiche del presente piano dei fabbisogni, sulla base delle richieste motivate da parte dei responsabili di settore e comunque nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa e dei budget di spesa disponibili nel bilancio dell'Ente;
- di dare atto che la dotazione organica teorica è quella approvata con delibera di giunta n. 59/2018;
- di riservarsi di integrare e modificare il fabbisogno di personale, sulla base delle necessità che scaturiranno nel corso dell'anno e sulla base degli spazi assunzionali e delle facoltà di spesa che saranno costantemente monitorate;

Per quanto concerne in particolare le eventuali assunzioni a tempo determinato previste per la realizzazione di progetti di PNRR:

-la Giunta, viste le disposizioni di cui al D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), convertito in legge dalla L. n. 233/2021 che ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, da mandato all'Ufficio Personale e all'Uff. Geoper di Scandicci di verificare la possibilità di procedere ad assunzioni di personale a t.d. finalizzate alla realizzazione di progetti di PNRR, laddove, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e l'eventuale presentazione e approvazione di progetti di PNRR, ricorra almeno una delle seguenti ipotesi:

1) possibilità di assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (articolo 9 comma 18 bis e art. 1 comma 1 del DL n. 80 del 2021 che dispone, tra l'altro, che “...*le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto...*”);

2) possibilità di ricorrere a disponibilità aggiuntive di risorse per le assunzioni straordinarie a tempo determinato, a fronte di richieste di personale finalizzate alla attuazione di progetti di PNRR, a valere su proprie risorse di bilancio (articolo 31-bis comma 1 D.L. n. 152/2021 “...*nel limite di una*”);

spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio...”) in deroga agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

Rilevata in ogni caso l'opportunità, stante il periodo di particolare incremento delle attività che gravano sull'Ente anche in ragione dei progetti di PNRR, la Giunta da mandato all'Ufficio Personale e all'Uff. Geoper di Scandicci di verificare la possibilità di individuare percorsi di rafforzamento degli organici anche attraverso ipotesi che non gravino sul bilancio dell'Ente, come l'attivazione di incarichi di collaborazione a dipendenti in quiescenza;

Preso atto che ai sensi dell'art. 36 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è espressamente prevista la possibilità di mutamento di profilo professionale senza variazione della qualifica funzionale, in particolare nell'ipotesi in cui si manifestino “...*esigenze di servizio individuate dal Responsabile del Settore, previa accettazione da parte del dipendente interessato...*”, esigenze manifestate dalla responsabile del Settore 7 in relazione al mutamento del profilo di una dipendente da Esecutore Socio Educativo Cat B1 a Esecutore Amministrativo Cat B1, si dà mandato di provvedere al mutamento del profilo professionale;

Visto il contenuto del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 con relativo quadro finanziario di riferimento, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (ALL A);

Dato atto del rapporto tra le capacità assunzioni e le previsioni di bilancio 2022-2024 di cui all'ALL B;

Preso atto che del prospetto relativo alle facoltà assunzioni la presente proposta è stata data informazione alle RSU aziendali ed al CUG in data 11.02.2022;

Visto il parere acquisito in data 15.02.2022 (Prot. n. 2947 del 15.02.2022) dal competente Collegio dei Revisori dei Conti, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri favorevoli resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta sopra riportata ed inseriti nella presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

1) Di dare atto che, sulla base delle previsioni di cessazione del personale nel triennio 2022-2024 ed attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, la dotazione organica dell'Ente risulta essere la seguente:

Cat.	dotazione organica teorica del. GC 59/2018	personale effettivo a ruolo al 31/12/2021	personale rapporto lavoro flessibile	totale in servizio al 31/12 /2021	cessazioni previste e nel triennio 2022-2024	assunzioni previste nel triennio 2022-2024	personale rapporto lavoro flessibile	organico previsto a fine triennio
Segretario G.	1	1	0	1	0	0	0	1
Categoria D	27	24	1	25	3	3	1	24
Categoria C	41	38	1	39	2	7	1	43
Categoria B	47	35	0	35	6	5	0	34
Categoria A	0	0	0	0	0	0	0	0
totale	116	98	2	100	11	15	2	102

2) Di prendere atto che dalla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non risultano sussistere situazioni di personale in esubero;

3) Di dare atto del rispetto del rapporto medio dipendenti/popolazione approvato con D.M. 18-11-2020 il cui valore limite è pari a n. 131,58 come di seguito:

rapporto medio dipendenti/popolazione contenuto nei limiti del rapporto 1/152 infatti:

- popolazione al 01/01/2021 n. 20.001
- dipendenti di ruolo al 31/12/2020 n. 97
- valore medio limite dipendenti n. abitanti/152 = n. 131,58

- dipendenti di ruolo previsti al 31/12/2024 n. 102

4) Di approvare le modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 come risultante dall'Allegato A che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

5) Di dare atto del rispetto dei limiti fissati dalla vigente normativa in tema di possibilità di turn-over ed utilizzo delle cosiddette facoltà assunzionali, come dal PTFP 2022-2024 e quadro finanziario di cui all'Allegato A, e del rapporto tra le capacità assunzioni e le previsioni di bilancio 2022-2022 di cui all'ALL B, così come sintetizzate dal seguente prospetto:

	<i>anno 2022</i>	<i>anno 2023</i>	<i>anno 2024</i>
Previsione spesa personale complessiva	4.113.049,00	4.088.204,00	4.061.004,00
Previsione spesa personale al netto di Irap	3.878.199,00	3.853.099,00	3.827.599,00
Budget disponibile per nuove assunzioni	578.170,81	686.577,84	758.849,19
Budget nuove assunzioni effettivamente utilizzato	61.624,21	0,00	0,00

6) Di Dato atto che:

- il presente Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 è previsto nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557 della L.296/2006 dato che la spesa di personale complessivamente prevista (al netto delle voci escluse ai sensi di legge) è di 3.106.567,56 quindi entro il limite della Spesa media di personale anni 2011-2013 pari ad € 3.211.102,23 (come da DG 59_2018);

- il presente Piano delle assunzioni trova adeguata copertura finanziaria nelle previsioni di spesa inserite nel bilancio 2022-24 come specificatamente indicato nell'allegato A in cui a fronte della spesa annuale prevista, sono indicati gli specifici capitoli di riferimento in bilancio in cui sono stanziati le risorse finanziarie come previsto con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. N. 94 DEL 29/12/2021 avente ad oggetto "ESAME ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2022-2024, RELATIVI ALLEGATI E DUP."

7) Di dare atto che il limite di spesa per assunzioni flessibili (spesa del 2009, ex art. 28, c. 9, DL 78/2010, come convertito dalla L 122/2010) è pari ad euro 226.345,46 (comprensivo di competenze, oneri e irap) e che le previsioni di spesa di personale flessibile sono previste entro il suddetto limite, dato che nel bilancio di previsione 2022 – 2024 per assunzioni a tempo determinato sono stae stanziati complessivamente € 109.000,00 annuali (comprensivo di competenze, oneri e irap);

8) di dare atto che vale in ogni caso il principio, che il personale che cesserà, a qualunque titolo, sarà sostituito con dipendenti di pari categoria giuridica (B, C e D), salvo diversa determinazione nei successivi piani;

9) Di approvare i seguenti indirizzi, vincoli e condizioni da osservare nell'attuazione della presente programmazione:

Indirizzi:

-il ricorso alle assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, dovendo rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, potrà essere effettuato, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

-le previsioni di spesa per il personale dipendente inserite nella proposta di Bilancio di previsione 2022-2024, rappresentano il limite insuperabile alla spesa per il personale ed alla relativa programmazione pluriennale;

-le procedure di assunzione di qualsiasi genere dovranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti al momento dell'assunzione;

-di norma, salva diversa indicazione, questa amministrazione intende avvalersi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale: *"...fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001..."*;

- ricognizione periodica sulla necessità di modifica e/o adeguamento della struttura organizzativa, con l'obiettivo di miglioramento dell'andamento delle attività dell'Ente e la fruibilità dei servizi da parte della cittadinanza;

-continuità nell'erogazione dei servizi educativi comunali ricorrendo, per la sostituzione di personale docente assente, ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, compatibilmente e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;

-attivazione, in via prioritaria, dei contratti di formazione e lavoro al fine di favorire l'occupazione giovanile;

-priorità al mantenimento degli organici in ambito dei servizi alla persona e della sicurezza urbana;

-assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato limitatamente alle attività ed

ai servizi in cui vi sono esigenze straordinarie o temporanee carenze di personale alle quale non è possibile far fronte attraverso personale di ruolo;

- assunzioni straordinarie di personale a tempo determinato finalizzate alla realizzazione di progetti legati al PNRR nei limiti delle disposizioni di cui al D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), recentemente convertito in legge dalla L. n. 233/2021 e delle disponibilità di bilancio, verificando in ogni caso l'opportunità, stante il periodo di particolare incremento delle attività che gravano sull'Ente anche in ragione dei progetti di PNRR, di individuare percorsi di rafforzamento degli organici anche attraverso ipotesi che non gravino sul bilancio dell'Ente, come l'attivazione di incarichi di collaborazione a dipendenti in quiescenza;

-assunzioni di personale anche con contratti a tempo determinato nei servizi di sicurezza urbana al fine di assicurare il regolare svolgimento di attività ulteriori o incremento di quelle già in essere, anche a carattere stagionale;

-assunzione di personale appartenente alle categorie protette entro i limiti previsti dalle normative vigenti;

-avvio delle procedure per la modifica dei profili professionali del personale che per effetto di diversa assegnazione e/o altro provvedimento è stato assegnato a funzioni diverse del profilo professionale di provenienza;

-previsione della possibilità, ove ne sussistano i presupposti, del ricorso alla mobilità interna, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei vari servizi;

-verifica preliminare della disponibilità del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time, in caso di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo pieno nei profili professionali di appartenenza, con ulteriore priorità in funzione dell'anzianità di servizio presso l'Ente e in subordine della maggiore età anagrafica;

-di autorizzare il responsabile del settore che si occupa della gestione del personale a modificare le modalità di selezione in base alle esigenze;

-di dare mandato al segretario generale di modificare l'allocazione dei dipendenti nei settori;

-di stabilire in ogni caso che l'attivazione di forme contrattuali di rapporto di lavoro flessibili sono disposte dal responsabile del settore che si occupa della gestione del personale, dopo l'acquisizione di apposito specifico parere espresso con decisione della giunta e senza ulteriori modifiche del presente piano dei fabbisogni, sulla base delle richieste motivate da parte dei

responsabili di settore e comunque nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa e dei budget di spesa disponibili nel bilancio dell'Ente;

-di dare atto che la dotazione organica teorica è quella approvata con delibera di giunta n. 59/2018;

-di riservarsi di integrare e modificare il fabbisogno di personale, sulla base delle necessità che scaturiranno nel corso dell'anno e sulla base degli spazi assunzionali e delle facoltà di spesa che saranno costantemente monitorate;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000 al fine della adozione tempestiva dei conseguenti atti dirigenziali per la selezione del personale da effettuare entro l'anno corrente.

Informazioni

Efficacia

La deliberazione è immediatamente eseguibile e sarà esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione.

Pubblicazioni e Comunicazioni La presente deliberazione verrà pubblicata sull'Albo Pretorio online del Comune e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

La delibera verrà comunicata all'ARAN.

Ricorso

Contro la delibera può essere presentato ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale della Toscana, entro il termine di 60 giorni dalla pubblicazione.

Approvato e sottoscritto con firma digitale:

II SINDACO

BAGNI ANGELA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'Art. 21

D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)

II SEGRETARIO GENERALE

AVV. MONEA PASQUALE

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'Art. 21

D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)

Allegato A	Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2022-2024								
decorrenza prevista	numero	cat.	profilo prof.le	procedura: Concorso, Mobilità, TempoDeterminato	spesa anno corrente (competenze + oneri)	spesa a regime (competenze + oneri)	incremento spesa personale con facoltà assunzionali	Capitoli di riferimento per la copertura della spesa	note
	Anno 2022 - procedure avviate nel 2021				quadro finanziario				
apr.-2022	1	D	Amministrativo e Contabile	Concorso pubblico in convenzione con altri enti. Ad esito negativo scorrimento graduatoria altro ente, in subordine mobilità art. 30, in subordine concorso pubblico	22.840,95	30.454,60	0,00	1401, 1402, 1491	n. 1 assunzione per turn over - scorrimento graduatoria da convenzione
mar.-2022	1	C	Amministrativo e Contabile	Scorrimento graduatoria altro ente, in subordine mobilità art. 30, in subordine concorso pubblico	23.325,67	27.990,80	0,00	1079, 1080, 1494	Turn Over
				total parziale anno 2022	46.166,62	58.445,40	0,00		
	Anno 2022				quadro finanziario				
lug.-2022	1	B	Tecnico specializzato	Scorrimento graduatoria altro ente, in subordine mobilità art. 30, in subordine concorso pubblico	12.406,00	24.811,99	0,00	1287, 1288, 1508	Turn Over
lug.-2022	1	C	Amministrativo e Contabile	Progressione verticale riservata personale interno da cat. B a cat. C	1.589,41	3.178,81	3.178,81	nv	Condizionato alla conclusione dell'assunzione di n. 3 personale di categoria C
apr.-2022	1	C	Agente Polizia Municipale	Concorso pubblico in convenzione con altri enti	20.993,10	27.990,80	27.990,80	1145, 1144, 1497	Contratto Formazione e Lavoro
mar.-2022	3	C	Amministrativo e Contabile	Scorrimento graduatoria altro ente, in subordine mobilità art. 30, in subordine concorso pubblico	69.977,00	83.972,40	0,00	1095, 1096, 1495, 1407, 1408, 1512, 1709, 1710, 1494	n. 1 per settore 4 e n. 2 per settore 3,
mag.-2022	1	C	Tecnico Informatico	Scorrimento graduatoria altro ente, in subordine mobilità art. 30, in subordine concorso pubblico	18.660,53	27.990,80	27.990,80	1193, 1194, 1498	n. 1 Tecnico Informatico Ced
apr.-2022	1	C	Amministrativo e Contabile	Scorrimento graduatoria altro ente, in subordine concorso pubblico	20.993,10	27.990,80	0,00	1021, 1022, 1490	Categorie Protette L. 68/1999
lug.-2022	1	D	Amministrativo e Contabile	Progressione verticale riservata personale interno da cat. C a cat. D	1.231,90	2.463,80	2.463,80	nv	Condizionato alla conclusione dell'assunzione di almeno n. 3 unità di personale D
mar.-2022	1	D	Assistente Sociale	Scorrimento graduatoria altro ente, in subordine concorso pubblico	25.378,83	30.454,60	0,00	1306, 1307, 1510	turno over
mar.-2022	2		Tirocini non curriculari	Selezione pubblica tramite convenzione centro per l'impiego	10.000,00	12.000,00	0,00	1920, 1499	n. 2 posti di cui 1 riservato
				totale complessivo anno 2022	227.396,48	299.299,40	61.624,21		
	Anno 2023				quadro finanziario				
Mantenimento del Turn-Over del personale in cessazione					nv	nv	0,00	nv	
	Anno 2024				quadro finanziario				
Mantenimento del Turn-Over del personale in cessazione					nv	nv	0,00	nv	

ENTE da 10000 a 59999 ab.	A 2018	A 2019	A 2020	A 2021	A 2022	A 2023	A 2024
spesa personale incluso IRAP	3.810.455,26	3.584.175,64	3.712.495,11	4.080.179,00	4.113.049,00	4.088.204,00	4.061.004,00
IRAP	196.887,68	216.585,00	216.585,00	224.700,00	234.850,00	235.105,00	233.405,00
spesa personale Escluso IRAP	3.613.567,58	3.367.590,64	3.495.910,11	3.855.479,00	3.878.199,00	3.853.099,00	3.827.599,00
entrate correnti	17.443.274,05	16.645.615,64	18.081.611,88	17.910.023,44	18.369.449,88	18.400.413,44	18.401.463,44
FCDE	690.100,00	762.594,00	1.091.257,00	1.217.800,00	1.473.754,00	1.337.754,00	1.334.754,00
Rapporto % annuo	22,74%	22,57%	21,85%	24,44%	22,95%	23,96%	23,79%
calcolo valore soglia				23,84%	24,37%	22,96%	22,66%
1 valore soglia				27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
2 valore soglia				31,00%	31,00%	31,00%	31,00%
Rispetto 1 valore soglia				-3,16%	-2,63%	-4,04%	-4,34%
Rispetto 2 valore soglia				-7,16%	-6,63%	-8,04%	-8,34%
Incremento % di spesa consentito € possibile incremento annuo spesa differenza				9,00%	16,00%	19,00%	21,00%
€ di Incremento spesa rispetto anno 2018				241.911,42	264.631,42	474.636,42	447.436,42
% incremento spesa rispetto all'A 2018				6,69%	7,32%	13,13%	12,38%
% incremento annuo di spesa				10,68%	0,65%	-0,65%	-0,66%
% incremento annuo entrate – FCDE				-7,68%	-5,66%	-7,11%	-7,25%

Comune di Lastra a Signa

Città Metropolitana di Firenze

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 82/2005, si attesta che il seguente documento, estratto in automatico dal Sistema di gestione documentale del Comune di Lastra a Signa, nel rispetto delle regole tecniche del CAD, è conforme all'originale, sottoscritto con firma digitale valida e conforme alla relativa certificazione, in tutte le sue componenti come registrato al:

Protocollo informatico n. 2947 del 15/02/2022 avente oggetto: VERBALE N.4 DEL 14/02/2022 PARERE SULLA DELIBERA DI GIUNTA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

Elenco Impronte:

- verb.n.4 del 14.02.2022-parere fabbis.personale triennio 2022-2024.pdf.p7m
B4ACEC7C3A46C0FA25B6A3A482E8030063AD9C4B0067552A4CA9809BB587080C225DBF7ABD9B6B09870D78F098A83703622D023BAA9576CEFD6F43A7714DB8E1
- verb.4 del 14.02.2022 parere fabbis.triennale personale 2022-2024.pdf
D54E85D28D1222D0601CE29ABDA32F76F2DB2EF09EE6B7BC2E79768ECEEC6AF61A80E977AACB75C26CEBE51D2FD9FD707D9832B36B85B18D9E0C7A10C7C505E3

Copia prodotta a Lastra a Signa in data

L'incaricato

Comune di Lastra a Signa

Provincia di Firenze

COLLEGIO DEI REVISORI

Verbale n.4 del 14/02/2022

Parere sulla Delibera di Giunta al Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024

I sottoscritti, componenti dell'organo di revisione del Comune di Lastra a Signa, nelle persone di:

- dott.ssa Valentina Vanni- Presidente, il dott. Alessandro Remaschi- componente; il dott. Stefano Sanna- componente.

Dopo aver appreso l'illustrazione da parte del responsabile del servizio Affari Generali dott. Enrico Tirati della proposta di deliberazione della G.C. trasmessa via posta elettronica in data odierna, in merito all'approvazione del PTFP (Piano Triennale del Fabbisogno del Personale) per il triennio 2022-2024;

Considerato che la suddetta rappresenta, sostanzialmente, una continuazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 già approvato con modifiche con D.G. n.126 del 09.11.2021;

Preso atto che nel Piano e nei relativi allegati viene dimostrato il rispetto dei vari limiti di spesa, tra cui:

- Il limite di spesa di cui al comma 557 della L.296/2006 (limite spesa media di personale 2011-2013 € 3.211.102,23 e spesa di personale 2022 € 3.106.567,23)
- Il limite di cui al D.M. 17.03.2020 (possibilità di incremento delle capacità assunzionali per gli enti che si collocano, come il Comune di Lastra a Signa, in prima fascia, ovvero con rapporto tra entrate correnti degli ultimi 3 esercizi e spese di personale inferiore al 27%; il calcolo in questione è del 24,37%)
- Il limite previsto per le spese a tempo determinato (art.28 co.9 DL 78/2010)

Dato atto che l'integrazione del Piano in precedenza approvato concerne l'assunzione di n.1 categoria protetta secondo le quote d'obbligo previste da normativa vigente e che la relativa copertura di spesa trova stanziamento nelle previsioni del bilancio 2022-2024;

Considerato che l'Ente non si trova in situazione di dissesto finanziario né condizioni di squilibrio finanziario né, in seguito alla ricognizione delle eccedenze di personale, risultano sussistere situazioni di personale in esubero;

Acquisiti i pareri di Regolarità Tecnica e Contabile favorevoli espressi in data 14.02.2022 ai sensi dell'Articolo 49, Comma 1 D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dai responsabili dei servizi interessati;

Esprime parere favorevole sulla proposta di cui all'oggetto.

Lastra a Signa, 14/02/2022

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott.ssa Valentina Vanni _____

Dott. Alessandro Remaschi _____

Dott. Stefano Sanna _____

Comune di Lastra a Signa
Provincia di Firenze
COLLEGIO DEI REVISORI

Verbale n.4 del 14/02/2022

Parere sulla Delibera di Giunta al Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024

I sottoscritti, componenti dell'organo di revisione del Comune di Lastra a Signa, nelle persone di:

- dott.ssa Valentina Vanni- Presidente, il dott. Alessandro Remaschi- componente; il dott. Stefano Sanna- componente.

Dopo aver appreso l'illustrazione da parte del responsabile del servizio Affari Generali dott. Enrico Tirati della proposta di deliberazione della G.C. trasmessa via posta elettronica in data odierna, in merito all'approvazione del PTFP (Piano Triennale del Fabbisogno del Personale) per il triennio 2022-2024;

Considerato che la suddetta rappresenta, sostanzialmente, una continuazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 già approvato con modifiche con D.G. n.126 del 09.11.2021;

Preso atto che nel Piano e nei relativi allegati viene dimostrato il rispetto dei vari limiti di spesa, tra cui:

- Il limite di spesa di cui al comma 557 della L.296/2006 (limite spesa media di personale 2011-2013 € 3.211.102,23 e spesa di personale 2022 € 3.106.567,23)
- Il limite di cui al D.M. 17.03.2020 (possibilità di incremento delle capacità assunzionali per gli enti che si collocano, come il Comune di Lastra a Signa, in prima fascia, ovvero con rapporto tra entrate correnti degli ultimi 3 esercizi e spese di personale inferiore al 27%; il calcolo in questione è del 24,37%)
- Il limite previsto per le spese a tempo determinato (art.28 co.9 DL 78/2010)

Dato atto che l'integrazione del Piano in precedenza approvato concerne l'assunzione di n.1 categoria protetta secondo le quote d'obbligo previste da normativa vigente e che la relativa copertura di spesa trova stanziamento nelle previsioni del bilancio 2022-2024;

Considerato che l'Ente non si trova in situazione di dissesto finanziario né condizioni di squilibrio finanziario né, in seguito alla ricognizione delle eccedenze di personale, risultano sussistere situazioni di personale in esubero;

Acquisiti i pareri di Regolarità Tecnica e Contabile favorevoli espressi in data 14.02.2022 ai sensi dell'Articolo 49, Comma 1 D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dai responsabili dei servizi interessati;

Esprime parere favorevole sulla proposta di cui all'oggetto.

Lastra a Signa, 14/02/2022

Dott.ssa Valentina Vanni

Dott. Alessandro Remaschi

Dott. Stefano Sanna

L'ORGANO DI REVISIONE

