

Delibera della Giunta Comunale n. 14 del 9 febbraio 2023



COMUNE DI RUFINA

**PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025**

contenente anche:

**VERIFICA del LIMITE della SPESA
ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006**

**AGGIORNAMENTO della DETERMINAZIONE delle CAPACITA' ASSUNZIONALI
ai sensi del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020**

9 febbraio 2023



Sommario

Sommario	2
0. PREMESSA	3
1. AGGIORNAMENTO NORMATIVO	3
2. QUADRO DI RIFERIMENTO	4
2.1. L'organizzazione.....	4
2.2. La dotazione organica	4
2.3. La dotazione organica del 2023	5
2.4. Le assunzioni nel 2013-2021 e nel 2022 fino ad oggi.....	6
2.5. La dotazione organica secondo le Linee Guida	7
3. VERIFICA ECCEDEXENZE	8
4. IL LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE	8
5. REQUISITI E MARGINI FINANZIARI PER LE NUOVE ASSUNZIONI	14
5.1. I prerequisiti.....	14
5.2. Categorie protette	14
5.3. Budget assunzionale	15
5.3.1. Il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020.....	15
5.3.2. Cessione di quota del budget assunzionale all'Unione di Comuni	16
5.3.3. Determinazione della capacità assunzionale secondo le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020. 16	
6. IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025	18
6.1. Cessazioni previste; destinazione del budget e utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato	18
6.2. Individuazione procedure di assunzione	18
6.3. Contratti di lavoro flessibile	19
CONCLUSIONI	20



0. PREMESSA

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale trova la sua fonte normativa nell'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 (TUPI), che si applica a tutte le pubbliche amministrazioni, e, per gli enti locali, nell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL) che associa alla programmazione il principio del contenimento della spesa di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come definito dall'art. 6 del TUPI, novellato dal D. Lgs. 75/2017, integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".

Il Piano ha assunto un profilo nuovo e centrale nelle politiche delle risorse umane degli enti pubblici a seguito delle innovazioni normative introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate, in attuazione delle citate disposizioni legislative, dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018.

Il precedente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 è stato approvato come allegato al D.U.P. 2022-2024, con deliberazione consiliare n. 13 del 15 marzo 2022.

Il Piano 2022-2024, con le sue varianti, è stato predisposto sulla base delle informazioni disponibili al momento della sua redazione e secondo le modalità di calcolo delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17/03/2020. Una prima versione del Piano è stata approvata con la delibera della Giunta n. 174 del 2 dicembre 2021, per essere allegata alla bozza del D.U.P. 2022-2024. Con deliberazione della Giunta n. 10 del 17 febbraio è stata approvata la prima variazione che, in realtà, è diventata la versione iniziale definitiva, essendo stata poi allegata al D.U.P. 2022-2024, approvato con delibera consiliare n. 13 del 15 marzo 2022. La seconda variazione, approvata con deliberazione n. 159 del 7 ottobre 2022, ha comportato solo lo spostamento di un'assunzione prevista nel 2022 al 2023 e il corrispondente anticipo al 2022 di un'assunzione prevista nel 2023, senza modificare le altre parti del Piano.

Con la terza variazione, approvata con deliberazione n. 198 del 1° dicembre 2022, si è provveduto ad adeguare il calcolo del fabbisogno sulla base dei risultati del Rendiconto 2021, a correggere alcune incongruenze ed errori materiali, a prevedere alla copertura nel 2022 di un altro posto di istruttore amministrativo, categoria C, e a definire con maggiore precisione le previsioni dell'intero triennio di programmazione. Il Piano così emendato costituisce la base della presente programmazione 2023-2025.

1. AGGIORNAMENTO NORMATIVO

La principale novità normativa degli ultimi anni è contenuta nel D.L. n. 34/2019, convertito nella legge n. 58/2019. L'art. 33 ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del *turn over* e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo percentuale sulla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche.

Il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020, ha dato attuazione alla nuova disposizione legislativa stabilendo le modalità di calcolo del tetto di spesa e gli importi di riferimento per fasce demografiche.

Per quanto riguarda gli strumenti di pianificazione organizzativa delle amministrazioni pubbliche la principale novità da segnalare è l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), contenuta nell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113. Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) gli



COMUNE DI RUFINA

adempimenti inerenti ai seguenti piani: - del fabbisogno di personale; - azioni concrete; della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi); - di prevenzione della corruzione e per la trasparenza; organizzativo del lavoro agile (POLA); delle azioni positive.

Con separato atto si provvederà, pertanto, all'adozione del PIAO 2023-2025 di cui il presente PTFP andrà a costituire apposita sezione.

Il regolamento che stabilisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO è stato approvato con D.P.C.M. Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022, pubblicato sulla G.U. del 7/09/2022 ed in vigore dal 22 settembre 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e dell'art. 7 del D.M. n. 132/2022, il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente entro la predetta data. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti redigono il PIAO in modalità semplificata, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.M. 132/2022. L'art. 8, comma 2, di tale decreto, prevede che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione di bilanci.

Un'altra importantissima innovazione introdotta dall'art. 3 del D. L. n. 80, è quella contenuta nel comma 1bis inserito nell'art. 52 del TULP del 2001 che stabilisce la separazione della disciplina dell'accesso da quella della progressione di carriera affermando il principio che, fatta salva una riserva di almeno il 50% per l'accesso dall'esterno sui posti disponibili, la progressione fra le qualifiche avviene attraverso procedure comparative, e non selettive, di valutazione dell'attività svolta dal dipendente.

2. QUADRO DI RIFERIMENTO

2.1. L'organizzazione

Con deliberazione della Giunta n. 211 del 15 dicembre 2022, è stata approvata una nuova struttura organizzativa dell'Ente e la relativa mappa delle funzioni di area ("funzionigramma"); Successivamente, con separato atto si è provveduto alla assegnazione della dotazione organica alle quattro Aree individuate per l'anno 2023.

2.2. La dotazione organica

La dotazione è stata più volte variata dal 2013, anche a seguito del trasferimento di funzioni e servizi all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve. Nel 2015 sono state trasferiti all'Unione sei dipendenti. Nel corso del 2017 sono stati effettuati ulteriori trasferimenti, con deliberazioni della Giunta n. 96 del 25 maggio e n. 171 del 12 ottobre, per un totale di altre sei unità portate in detrazione della dotazione organica. Nel 2018, nell'ambito della variazione al Piano occupazionale approvata con deliberazione della Giunta n. 163 del 13 settembre 2018, si è proceduto alla trasformazione di un posto di categoria C in categoria D ed alla modifica di un profilo, nell'ambito della categoria C.

Nel 2019, con la deliberazione n. 27/2019 si è trasformato un posto di categoria B, profilo socio-assistenziale, in un posto di categoria B3, profilo amministrativo. Con la deliberazione n. 135 del 25 luglio 2019 si è effettuato un ulteriore intervento di adeguamento della dotazione organica mediante trasformazione di un posto di categoria D, amministrativo, in un posto di categoria C, di un posto di categoria C, profilo tecnico, in un posto di medesima categoria e di profilo amministrativo e di un posto di categoria B3, profilo amministrativo, in un posto di categoria C, profilo amministrativo: tutti posti vacanti. È stato inoltre modificato il profilo di un posto, coperto, di categoria B da "tecnico" ad "amministrativo e servizi generali", mediante ricollocazione del dipendente interessato.

Nel 2020 è stata apportata un'unica modifica alla dotazione organica con la variazione al PTFP approvata con delibera della Giunta n. 74/2020. La modifica consiste nella soppressione di un posto vacante di categoria B3, profilo amministrativo, e nell'istituzione di un posto con profilo tecnico di categoria C.



COMUNE DI RUFINA

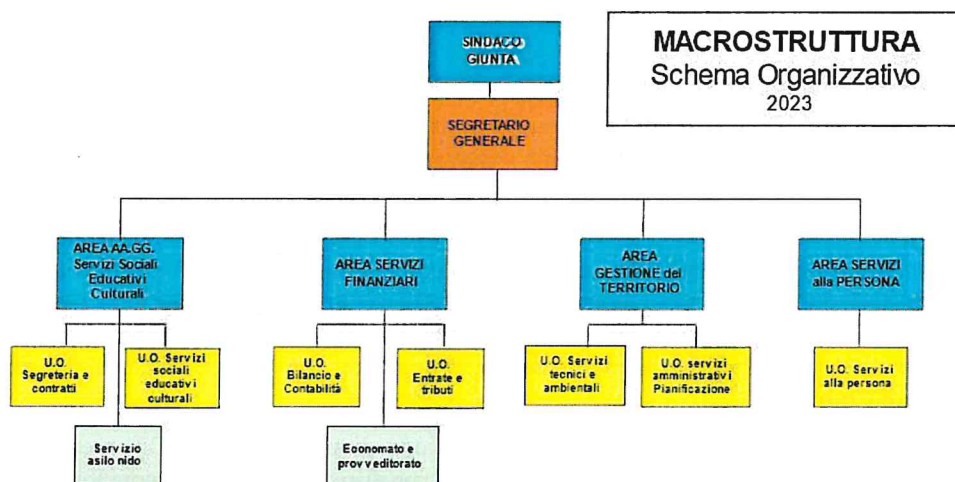
Con la delibera n. 174 del 02/12/2021, contestualmente all'approvazione della prima versione del PTFP 2022-2024, è stata rideterminata la dotazione con la soppressione di tre posti vacanti (uno di categoria B e due di categoria B3, profilo amministrativo) e l'istituzione di due posti di categoria D e di un posto di categoria C, tutti di profilo contabile amministrativo.

Con la deliberazione n. 184 del 23/12/2021 di riassunzione della gestione dei servizi sociali, sono stati istituiti tre nuovi posti di categoria D nella dotazione organica (due nel profilo di assistente sociale e uno con profilo contabile amministrativo), a fronte di eguale numero (tre) di posti soppressi nel 2017-2018, a seguito del trasferimento all'Unione di Comuni dei servizi di assistenza sociale.

Con la deliberazione n. 10 del 17 febbraio 2022 (1^ variazione al PTFP 2022-2024) sono stati soppressi un posto di categoria C (profilo educativo) ed un posto di categoria B3 (profilo amministrativo) e sono stati istituiti contestualmente due nuovi posti di categoria C (profilo contabile amministrativo), fermo restando il numero totale di 34 unità.

Il PTFP 2022-2024, inoltre, ha confermato l'organigramma approvato con la deliberazione n. 74/2020.

Con il presente PTFP 2023-2025, invece, viene adottato il nuovo organigramma approvato con la deliberazione n. 211 del 15 dicembre 2022, il cui quadro organizzativo è rappresentato dal seguente schema:



2.3. La dotazione organica del 2023

La dotazione organica in vigore è quella risultante dall'ultima rideterminazione, approvata con delibera n. 6 del 19/01/2023, e consta di un totale di 27 posti, di cui attualmente 3 vacanti.

La situazione della dotazione organica risulta attualmente, nel dettaglio, la seguente:



cat.	profilo base	Dotazione Delibera G.C. n. 6 del 19/01/2023	part time istituiti	posti coperti alla data del 31/12/2022	posti vacanti
D3	Coordinatore esperto tecnico <i>ad esaurimento</i>	1	0	1	0
D	Funzionario contabile amministrativo	4	0	4	0
D	Funzionario tecnico	1	0	1	0
D	Coordinatore pedagogico	1	0	0	1
D	Funzionario di vigilanza	1	0	1	0
D	Assistente sociale	2	0	2	0
C	Istruttore contabile amministrativo	10	0	8	2*
C	Educatrice asilo nido	1	0	1	0
C	Istruttore tecnico	3	0	3	0
B3	Collaboratore servizi tecnici	2	0	2	0
B3	Operatore specializzato contabile amministrativo	1	0	1	0
Totale lavoratori		27	0	24	3

* Uno dei posti vacanti è stato considerato già coperto nella citata delibera in quanto l'assunzione è stata disposta a decorrere dal 1° febbraio 2023.

2.4. Le assunzioni nel 2013-2021 e nel 2022 fino ad oggi

Dal 2013 al 2017 non sono state effettuate nuove assunzioni a tempo indeterminato. Dalla rilevazione delle capacità assunzionali risulta che l'ultima cessazione, prima del 2018, risale al 2011 ed è relativa ad un posto di categoria C a part time dotazionale del 55,55%. La quota di copertura consentita (40% corrispondente a 4.682,94 euro) è stata portata a residuo fino al 2017.

Nel 2018, in attuazione del relativo Piano approvato con delibera n. 62/2018 e variato con delibera n. 163/2019, è stata prevista un'assunzione, mediante utilizzo della capacità residua proveniente dagli anni precedenti e di parte del costo di una cessazione avvenuta dal 1° settembre 2018. La persona è stata assunta il 31 dicembre 2018, mediante scorrimento di una graduatoria messa a disposizione dall'Unione di Comuni.

Il PTFP del 2019 ha previsto, a fronte della cessazione di una posizione D3, area amministrativa contabile, l'assunzione di un lavoratore di categoria C, profilo amministrativo contabile. L'assunzione è avvenuta il 2/09/2019 sempre mediante scorrimento della graduatoria messa a disposizione dall'Unione di Comuni.

Il Piano del fabbisogno 2020-2022, approvato come allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) con deliberazione consiliare n. 108/2019 e modificato con delibera della Giunta n. 74/2020, a fronte di cinque cessazioni (un B e tre B3, amministrativi; un coordinatore pedagogico, categoria D, tutte verificatesi nel corso del 2020), prevedeva l'assunzione di cinque persone nel 2020-2021: tre assunzioni dall'esterno nel 2020 (tutte categorie C, due di profilo amministrativo, di cui uno per progressione verticale, e uno di profilo tecnico) e due nel 2021 (un B3 amministrativo, e un D amministrativo). Due delle assunzioni previste nel 2020 sono avvenute entro l'anno medesimo (ambidue posti di C amministrativo). La terza assunzione (C tecnico) è avvenuta il 4/10/2021, una volta concluse le procedure del concorso unico bandito dall'Unione.

Con riferimento al triennio 2018-2020 si è dato attuazione al comma 15 dell'art. 22 del D.Lgs 75/2017 che prevedeva, nel testo all'epoca vigente, la possibilità di riservare a selezione interna il venti per cento dei posti disponibili (uno su cinque) nei piani assunzionali per ciascuna categoria. Come sopra riportato, nella categoria C sono state assunte: una unità di profilo amministrativo nel 2018, una di medesimo profilo nel 2019 e due, sempre amministrative, nel 2020. Una quinta unità, di profilo tecnico, è stata assunta nel 2021 ma sulla base di un concorso indetto nell'ottobre 2020. La riserva è



COMUNE DI RUFINA

stata esercitata su uno dei profili amministrativi assunti nel 2020, mediante selezione svolta nel mese di dicembre (dopo la pubblicazione del bando del C tecnico).

Il Piano del fabbisogno 2021-2023, approvato come allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) con deliberazione consiliare n. 15/2021, ha confermato le previsioni del Piano 2020-2022 ancora da realizzare, slittate di un anno (C tecnico nel 2021 e B3 e D amministrativi nel 2022). Il PTFP non ha subito modifiche nel corso del 2021.

Nel PTFP 2022-2024 (approvato con delibera n. 174/2021 e modificato con delibere n. 10/2022, n. 159/2022 e n. 198/2022) si è prevista l'assunzione di dieci unità di personale nel 2022 (quattro C amministrativi, un C tecnico, tre D amministrativi, un D assistente sociale e un D area vigilanza), due nel 2023 (un C amministrativo e un D coordinatore pedagogico) e una nel 2024 (D tecnico). Ad oggi sono state effettuate tutte le assunzioni previste per il 2022.

2.5. La dotazione organica secondo le Linee Guida

Le Linee di indirizzo approvate con il D.M. dell'8 maggio 2018 prevedono, in conformità al testo novellato dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, il superamento della dotazione organica e la sua sostanziale trasposizione nel nuovo PTFP. La dotazione si sostanzia, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima è quello della spesa massima prevista dalla normativa vigente.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee indicano la seguente procedura per la definizione della dotazione organica (ovvero del fabbisogno di personale): *“partendo dall'ultima dotazione adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale (...). Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (...) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, (...) al limite di spesa consentito dalla legge. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale”*.

Al fine di verificare la sostenibilità della dotazione organica teorica si è proceduto anche al computo del suo costo per raffrontarlo con il limite di legge.

Qui di seguito si riporta il calcolo della **Determinazione del costo teorico della dotazione organica** così come risulta a seguito dell'approvazione degli atti di cui al precedente paragrafo 2.3. Si precisa che l'Ente non ha personale in part time dotazionale e che la situazione riportata è quella relativa allo stato di fatto della dotazione organica (presenze, PEO attribuite e con esclusione dei part time concessi) alla data odierna.

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	COSTO Dotazionale
D3	D3	Coordinatore tecnico esperto – <i>ad esaurimento</i>	1	29.389,31
D	D1	Funzionario contabile amministrativo	3	77.308,54
D	D4	Funzionario contabile amministrativo	1	30.577,70
D	D4	Funzionario tecnico	1	30.577,70
D	D3	Assistente sociale	1	29.389,31
D	D1	Assistente sociale	1	25.769,51
D	D1	Funzionario di vigilanza	1	25.769,51
D	D1	Coordinatore pedagogico	1	25.769,51
C	C6	Istruttore contabile amministrativo	2	54.518,36
C	C5	Istruttore contabile amministrativo	2	52.879,94
C	C1	Istruttore contabile amministrativo	6	142.351,26
C	C5	Educatore asilo nido	1	26.439,97
C	C5	Istruttore tecnico	1	26.439,97
C	C1	Istruttore tecnico	2	47.450,42



COMUNE DI RUFINA

CAT.	PEO	PROFILO	tot.	COSTO Dotazionale
B3	B8	Collaboratore contabile amministrativo	1	24.654,28
B3	B8	Operatore spec. Tecnico	1	24.654,28
B	B8	Operatore qual. serv. gen. amministr.	1	24.654,28
TOTALE COSTO Dotazione organica teorica			27	698.593,84

FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto	80.000,00
FONDO lavoro STRAORDINARIO	3.680,00
FONDO Indennità di Posizione e Risultato delle P.O.	68.000,00
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI	31.259,51
ONERI SOCIALI (26,20%)	246.829,34
IRAP (8,50%)	74.930,33
TOTALE COSTO PERSONALE	1.203.293,02
QUOTA COSTI PERSONALE servizi associati presso Unione	393.000,00
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi)	14.500,00
TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica	1.610.793,02
SOMME IN DETRAZIONE (rimborsi per personale comandato o assegnato ad altri enti, posti da sopprimere, ecc.)	-340.000,00
COSTO "teorico" DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite	1.270.793,02
LIMITE di SPESA (Spesa media 2011-2013)	1.413.444,29

Da ciò risulta che la spesa totale della dotazione organica complessiva è contenuta nel limite di legge (1.413.444,29). Ne consegue che, qualora fossero coperti tutti i posti vacanti, si rispetterebbero i parametri della spesa consentita dalla legge, anche nel caso rientrassero a tempo pieno tutte le posizioni part time.

La verifica di congruità del Piano del fabbisogno (PTFP) e del rispetto dei limiti di spesa per le nuove assunzioni dall'esterno, prendendo in considerazione la spesa dotazionale relativa al personale in servizio al 31/12/2022 con l'aggiunta della capacità assunzionale e detratti i risparmi per le cessazioni programmate, è stata effettuata in sede di approvazione del Piano.

3. VERIFICA ECCEDEENZE

Come ormai noto, l'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, 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.

Per l'anno 2023 la ricognizione è stata effettuata con riferimento alla situazione al 31/12/2022, mediante dichiarazioni di insussistenza di eccedenze rese da ciascun responsabile di Area per la dotazione assegnata. Pertanto la **verifica ha prodotto esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie)** e la Giunta può prenderne atto contestualmente all'approvazione del presente Piano.

4. IL LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE

Il TUEL 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già enunciato nella Legge finanziaria 1998 (legge n. 449/1997). Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006), come modificata nel corso degli anni, è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al "principio della riduzione" stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti allora soggetti al Patto di stabilità, il principio è assolto assicurando il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011-2013.



COMUNE DI RUFINA

Secondo le Linee guida ministeriali, come si è già detto, il “limite di spesa consentito dalla legge” costituisce anche il limite della “spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite”. Tale limite è, in ogni caso, il limite di costo della dotazione organica espressa in “termini finanziari”.

L’individuazione corretta di tale parametro è pertanto passaggio indispensabile ed obbligato per l’elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all’azione amministrativa.

L’Ente ha monitorato costantemente, a decorrere dal 2004, la spesa di personale per verificare il permanere del requisito del contenimento della spesa. Gli esiti delle verifiche sono certificati da appositi atti di accertamento assunti dal responsabile del servizio personale, fino al 2016, e con delibera della Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano delle assunzioni (poi Piano del fabbisogno), a decorrere dal 2017.

La verifica, effettuata in sede di PTFP 2021-2023, è stata condotta sulla base dei dati al momento disponibili e cioè le spese risultanti dal rendiconto 2019 e quelle della previsione aggiornata del 2020. La verifica riportata nel PTFP 2022-2024, approvato con la deliberazione n. 174/202, è stata riferita ai dati del Bilancio previsionale 2021-2023 e del Rendiconto 2020 e, successivamente alle relative variazioni, adeguata ai dati del previsionale 2022, approvato con delibera n. 14 del 15/03/2022 e a quelli del Rendiconto 2021.

La presente verifica, effettuata in sede di PTFP 2023-2025, viene condotta sulla base delle spese risultanti dal Rendiconto 2021, approvato con deliberazione consiliare n. 20 del 27/04/2022, e dei dati del previsionale 2023.

Si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa relativa alla media 2011-2013 (dati di consuntivo) mettendola a confronto con quella risultante dal Rendiconto 2020, approvato con deliberazione consiliare n. 31 del 27/05/2021, al Rendiconto 2021, approvato con deliberazione consiliare n. 20 del 27/04/2022 ed alla previsione 2023.

Spese per il personale – MEDIA impegni 2011-2013 (rendiconto)
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/06

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
1	Totale macroaggregato 101 - Retribuzioni	+	1.628.048,47
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		1.254.664,78
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		355.670,46
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		12.183,87
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota di competenza		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		



COMUNE DI RUFINA

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni		2.681,60
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		2.847,77
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile, se contabilizzate in macroaggregato diverso dal 101	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	4.850,79
5	Irap	+	82.938,48
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.715.837,74
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (es.: spese elettorali rimborsate dallo Stato, censimento ISTAT, ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.715.837,74
COMPONENTI ESCLUSE:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	798,74
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	143.597,42
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	99.836,64
10	Spese per formazione del personale	-	4.572,90
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	5.000,00



COMUNE DI RUFINA

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	3.865,80
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-	8.431,74
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	26.650,05
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	9.640,16
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			302.393,45
LIMITE DI SPESA - MEDIA 2011.2013			1.413.444,29

Spese per il personale

RENDICONTO 2020 – RENDICONTO 2021 - PREVISIONE 2023

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/2006 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Previsione 2023
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	934.524,16	932.401,16	1.113.891,78
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato			717.192,81	865.544,76
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			199.770,26	248.347,02

**COMUNE DI RUFINA**

	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		15.528,09		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)				
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)				
1.bis	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni) se contabilizzate in un macroaggregato diverso dal 101	+	430.940,29	426.690,00	392.875,31
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	1.740,00	0	-
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	40.600,00	39.500,00	-
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dal 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	124,46	18,6	14.900,00
5	Irap macroaggregato 102	+	45.032,42	48.089,36	69.873,04
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.452.961,33	1.446.699,12	1.591.540,13
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+			
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.452.961,33	1.446.699,12	1.591.540,13
COMPONENTI ESCLUSE:					
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	34.597,15	34.597,15	34.597,15

**COMUNE DI RUFINA**

8	Spese derivanti dal rinnovo CCNL 2022			25.202,42
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	140.592,93	124.773,66	218.225,45
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	60.000,00	55.000,00	30.000,00
11	Spese per formazione del personale	0	0	-
12	Rimborsi per missioni	124,46	18,6	400,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati			
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	6.070,77	0	-
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)			
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate			
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)			
18	Spese per assunzioni in deroga ex-art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)			
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	7.124,57	19.241,15	17.050,00
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	5.157,52	1.537,49	10.000,00
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	3.937,34	2.913,10	6.296,00
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	1.148,94	856,02	1.971,00
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)			
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)			
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015			



TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	258.753,68	238.937,17	343.742,02
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	1.194.207,65	1.207.761,95	1.247.798,11
Margine di spesa ancora sostenibile	219.236,64	205.682,34	165.646,18

5. REQUISITI E MARGINI FINANZIARI PER LE NUOVE ASSUNZIONI.

5.1. I prerequisiti

La vigente normativa prevede che possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, SOLO le Amministrazioni che:

- 1) hanno le spese di personale non superiori al valore medio del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006);
- 2) hanno rispettato il limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alla somma destinate nel 2009 per le medesime finalità (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010);
- 3) hanno effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33 del D. Lgs. 165/2001);
- 4) hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- 5) hanno adottato il Piano della Performance (art.10 del D.lgs. 150/2009);
- 6) hanno rispettato i termini di approvazione del bilancio e del rendiconto, nonché i termini di trasmissione delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016).

Con riferimento al parametro 1) va evidenziato che la spesa di personale (calcolata come previsto dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, e secondo le indicazioni della circolare n. 9/2006 della Ragioneria Generale dello Stato) ammonta nel Rendiconto 2020 ad euro 1.194.207,65, nel Rendiconto 2021 ad euro 1.207.761,95 e nel Preventivo 2023 ad euro 1.247.798,11, a fronte di un limite, riferito alla media 2011-2013, di euro 1.413.444,29, e presenta pertanto un **margine di spesa ancora sostenibile, rispettivamente, di euro 219.236,64 euro, di 205.681,34 euro e di 165.646,18 euro.**

Con riferimento al parametro 2) si attesta che nel corso del 2022 sono state disposte assunzioni a tempo determinato (C amministrativi: uno per quattro mesi, uno per tre mesi e uno per due mesi) per la spesa complessiva di euro 24.000,00 circa, inferiore al limite di legge di euro **31.259,51**, di cui al successivo paragrafo 6.4.

Con riferimento al parametro 3) l'Ente ha proceduto annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze come riportato al precedente paragrafo 3.

Con riferimento al parametro 4) il Piano triennale delle Azioni positive 2021-2023 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 138 del 30 settembre 2021.

Con riferimento al parametro 5) si rappresenta che il Piano triennale della performance 2021-2023 è stato approvato con deliberazione n. 175 del 02/12/2021 aggiornato per l'anno 2022 e che la Giunta provvederà ad assegnare gli obiettivi per l'anno 2023 ai responsabili di Area una volta approvato il Bilancio 2023-2025, dando atto che gli stessi andranno ad integrare il suddetto Piano triennale.

Con riferimento al parametro 6), si attesta che sia l'approvazione del Bilancio 2023-2025 che quella del Rendiconto 2022 sono avvenute entro la data di scadenza (prorogata) fissata dalla legge.

5.2. Categorie protette

Alla data del 31/12/2021 erano in servizio presso l'Ente un totale di 25 lavoratori di cui 21



COMUNE DI RUFINA

computabili ai fini del calcolo delle quote di assunzioni obbligatorie, ai sensi della legge n. 68/1999. Per la nostra categoria di azienda (fascia fra 15 e 35 lavoratori) sorge l'obbligo di avere in servizio un soggetto disabile (art. 1 legge 68/99), mentre non scatta la quota da riservare alle altre categorie protette (art. 18 legge 68/99).

Alla data del 31/12/2022 si rileva la scopertura della quota d'obbligo in favore del soggetto disabile, scopertura che l'Ente ha provveduto a comunicare mediante l'invio, entro i termini di legge, del prospetto informativo ai sensi dell'art. 9 L. 68/99, cui faranno seguito i provvedimenti necessari e opportuni.

5.3. Budget assunzionale

5.3.1. Il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020

Il D.L. n. 34/2019 stabilisce, all'articolo 33, comma 2, che *"... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato ... sino ad una spesa complessiva per tutto il personale, 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 relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."* I valori e le modalità per calcolare gli spazi assunzionali devono essere fissati da un decreto ministeriale.

Il D.M. 17 marzo 2020 (pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27 aprile 2020) ha dato attuazione alla disposizione legislativa stabilendo, in particolare:

- la **definizione di spesa del personale**, che differisce da quella considerata ai sensi del comma 557, in quanto si devono computare gli *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto di personale dipendenti a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinate e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del TUEL, 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"*;
- l'individuazione delle **fasce demografiche**: il nostro ente rientra nella fascia **e**), comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- l'individuazione del **valore soglia ordinario** (prossimo alla media per classe demografica), che per la classe **e**) è stabilito nel **26,9%**;
- l'individuazione del **valore soglia massimo**, che per la classe **e**) è stabilito nel **30,9%**;
- un **percorso di avvicinamento al valore soglia ordinario** per i comuni che si trovano al di sotto di esso e che prevede una percentuale di **incremento annuo rispetto alla spesa del 2018**, fino a raggiungere il valore soglia ordinario (nel periodo 2023-2024 per la nostra classe demografica la percentuale è, rispettivamente, del 25% e 26%);
- l'obbligo, per i comuni che hanno un rapporto fra spesa di personale e entrate correnti compreso **fra il valore soglia medio e quello massimo**, di **non incrementare il valore del predetto rapporto** rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- l'obbligo, per i comuni che hanno un rapporto fra spesa di personale e entrate correnti **superiore al valore soglia**, di **adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al raggiungimento del predetto valore soglia**, anche applicando un turn over inferiore al 100%; il mancato raggiungimento di tale obiettivo comporterà, a decorrere dal 2025, l'applicazione del **turn over del 30%** fino al raggiungimento del valore soglia massimo.

Il Ministero della P.A., d'intesa con quelli dell'Interno e dell'Economia, ha emanato una circolare esplicativa l'8 giugno 2020, n. 17102.



COMUNE DI RUFINA

La circolare indica anche come calcolare la spesa di personale elencando i relativi codici BDAP (U.1.01.00.00.000, U.1.03.02.12.001, U.1.03.02.12.002, U.1.03.02.12.003, U.1.03.02.12.999). Tale interpretazione restrittiva e tassativa solleva fondati dubbi riguardo alla spesa di personale sostenuta dall'Ente, in maniera traslata, nell'ambito delle gestioni associate dei servizi (attraverso unioni di comuni o mediante convenzioni) che, secondo la circolare, andrebbe non considerata nel procedimento di calcolo degli spazi assunzionali.

Nel PTFP del 2020-2022 l'argomento è stato approfondito e si è concluso nel senso di **inserire fra le spese di personale**, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, **anche la quota dovuta e/o trasferita all'Unione** per le spese di personale relative alle gestioni associate, **al netto del rimborso per il personale assegnato** temporaneamente all'Unione, in quanto relativo a spese già ricomprese, per la parte di spettanza, nella quota dovuta.

Sul tema è anche intervenuta la sezione Lombardia della Corte dei Conti (parere n. 125 del 23/09/2020) affermando che, in caso di gestioni associate e/o convenzionate dovrà essere considerata "spesa di personale", anche da parte degli "altri comuni" non capofila, *"tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale"*. La Sezione ha affermato, inoltre, che spetta al singolo "ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità sulla base del principio contabile n. 18 del d.lgs. 118/2011, secondo il quale i fatti di "rilevanza contabile" devono essere rappresentati in conformità con la loro *"sostanza effettiva"* e *"non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale"*.

Si conferma, pertanto, l'orientamento già seguito nel 2020 e nel 2021, di inserire fra le spese di personale, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, anche la quota trasferita all'Unione, e quella eventualmente dalla stessa rimborsata, per le spese del personale comunale impegnato nelle gestioni associate.

5.3.2. Cessione di quota del budget assunzionale all'Unione di Comuni

La fonte normativa che consente ai comuni di cedere all'unione di cui fanno parte le proprie capacità assunzionali la si rinviene nel quinto comma dell'articolo 32 del TUEL che stabilisce, appunto, che *"I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte"*. Il periodo è stato aggiunto dall'articolo 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017.

Tale possibilità non è venuta meno con le nuove modalità di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni fissate dal D.L. 34/2019, come confermato dalla dottrina e da diversi pronunciamenti della corte dei conti (da ultimo pareri della sezione regionale Veneto n. 5 dell'11 gennaio 2022 e della sezione piemontese n. 87 del 15 giugno 2022). Nel 2020 sono state cedute capacità assunzionali all'Unione per 65.000,00 euro, mentre nel 2022, con il PTFP 2022-2024, sono state cedute all'unione ulteriori capacità assunzionali per euro 31.000,00.

La suddetta somma complessiva di euro 96.000,00, è stata portata in detrazione alle disponibilità dell'Ente, e viene consolidata come spesa „virtuale” nel Piano del 2022 e in quelli delle successive annualità.

5.3.3. Determinazione della capacità assunzionale secondo le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020.

Nella presente versione del Piano 2023-2025, ferma restando la determinazione delle capacità assunzionali con riferimento ai dati degli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021), si tiene conto della previsione di spesa del triennio 2023-2025 risultante dallo schema di Bilancio 2023-2025, in corso di approvazione da parte della Giunta.

Le operazioni sono illustrate nelle tabelle che seguono:

ENTRATE	2019	2020	2021	MEDIA/2021
Titolo 1	4.837.735,98	4.884.813,83	4.864.286,96	



COMUNE DI RUFINA

ENTRATE	2019	2020	2021	MEDIA/2021
Titolo 2	444.622,60	904.126,55	429.151,61	
Titolo 3	924.619,55	1.070.561,68	1.576.360,12	
TOTALE Entrate CORRENTI	6.206.978,13	6.859.502,06	6.869.798,69	6.645.426,29
FCDE Previsione assestata 2021				-658.961,47
MEDIA corretta				5.986.464,82
VALORE SOGLIA MEDIO (Ordinario)			26,9%	1.610.359,04
VALORE SOGLIA MASSIMO			30,9%	1.849.817,63

SPESE DI PERSONALE	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
Macroaggregato 1 (+)	1.113.891,78	1.113.891,78	1.113.891,78
Macroaggregato 3 – co.co.co.; LSU; lavoro inter.; ecc. (+)	0,00	0,00	0,00
Quota personale gestioni associate Unione (+)	375.026,97	375.026,97	375.026,97
Rimborso personale assegnato all'Unione (-)	-201.129,45	-201.129,45	-201.129,45
SPESA DI PERSONALE	1.287.789,30	1.287.789,30	1.287.789,30
CAPACITA' assunzionale trasferita all'Unione nel 2020	65.000,00	65.000,00	65.000,00
CAPACITA' assunzionale da trasferire all'Unione nel 2023	31.000,00	31.000,00	31.000,00
SPESA DI PERSONALE DA CONSIDERARE	1.383.789,30	1.383.789,30	1.383.789,30
SPESA di PERSONALE 2018 con incremento del 25-26 %	1.763.136,72	1.777.241,81	0,00
VALORE SOGLIA MEDIO per SPESA di PERSONALE	1.541.312,46	1.555.417,56	1.687.399,38
VALORE SOGLIA da applicare	1.541.312,46	1.555.417,56	1.687.399,38
MARGINE su Previsione	157.523,16	171.628,25	303.610,08

Si concludono le operazioni di ricalcolo individuando la **spesa massima ammissibile** per l'anno 2023 in euro **1.541.312,46** (cifra corrispondente al valore soglia del 26,9% inferiore alla spesa 2018 incrementata del 25-26%). Essendo la previsione di spesa per il personale del triennio 2023-2025 (come risultante dallo schema di Bilancio 2023-2025 in corso di approvazione) pari ad euro 1.383.789,30, avendo trasferito nel 2020 capacità assunzionali all'Unione di Comuni per euro 65.000,00 e prevedendo di trasferirne per altri 31.000,00 nel 2023, si individua un margine di ulteriore spesa ("**capacità assunzionale 2023**") per l'Ente) di euro **157.523,16**.



6. IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025.

6.1. Cessazioni previste; destinazione del budget e utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato

Nel corso del 2023 si prevede la seguente cessazione, i cui costi sono stati computati per intero nelle previsioni di bilancio 2023-2025, e che pertanto vanno a costituire un risparmio di spesa destinabile alle nuove assunzioni nell'arco del triennio 2023-2025.

profilo	Mese cessazione	Motivo cessazione	Minore costo 2023	Minore costo 2024	Minore costo 2025
Funzionario tecnico	Settembre 2023	Limite età	9.599,21	38.396,83	38.396,83

Per il 2023 si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Cat	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	NOTE
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	30.761,71	Assunzione dall'esterno
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	30.761,71	Assunzione dall'esterno (categorie protette)
D	1	Coordinatore pedagogico	Tempo pieno	33.504,22	Assunzione dall'esterno
TOTALE				95.027,64	

Per il 2024 si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Cat	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	NOTE
D	1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	33.504,22	Assunzione dall'esterno
TOTALE				33.504,22	

Per il 2025, al momento della redazione del presente Piano, non sono previste assunzioni.

6.2. Individuazione procedure di assunzione

Si individuano le seguenti modalità di assunzione per i posti di cui si prevede la copertura:

Anno 2023

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-art. 34-bis TUIPI. All'esito negativo, utilizzo graduatoria del concorso bandito dall'Unione ovvero, in subordine, mobilità ex-art. 30 TUIPI.
C	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Categoria protetta. Eventuale espletamento procedura di mobilità ex-art. 30 TUIPI. All'esito negativo, svolgimento apposita selezione fra possessori dei necessari requisiti.

**COMUNE DI RUFINA**

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	1	Coordinatore pedagogico	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-art. 34-bis TUIPI. All'esito negativo, attivazione procedura concorsuale da parte dell'Unione.

Anno 2024

Cat.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex-art. 34-bis TUIPI. All'esito negativo, attivazione procedura concorsuale da parte dell'Unione.

6.3. Contratti di lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Il limite per l'Ente è costituito dalla somma della spesa 2009 che ammonta ad euro **31.259,51**. Per la verifica dell'effettivo utilizzo del budget nel corso del corrente anno si rinvia al precedente paragrafo 5.1.

CONCLUSIONI

Il presente Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 sarà adottato dalla Giunta, con propria deliberazione, e sarà efficace una volta ottenuto il parere del revisore.

Lì, 9 febbraio 2023

La Responsabile dell'Area Affari Generali
Servizi Sociali Educativi Culturali
(Dott.ssa Hanna Mariana Meini)

HANNA
MARIANA
MEINI
09.02.2023
11:55:42
GMT+01:00



