



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO  
DI PERSONALE 2023-2025  
in allegato al P.I.A.O. 2023-2025 Sez. 3.3**

contiene anche:

AGGIORNAMENTO VERIFICA del LIMITE della SPESA  
ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006

VERIFICA delle ECCEDENZE di PERSONALE  
ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001

RIDETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2023

aprile 2023

## 1.1 QUADRO GENERALE D'INSIEME

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è stato storicamente lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione 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 doveva ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".

Le Linee di indirizzo 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. Per le unioni, e per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, è il limite individuato dal comma 562 della legge 296/2006 (spesa sostenuta nell'anno 2008).

In questo quadro ordinamentale si sono innestati 2 istituti: quello del del **D.U.P.** (Documento unico di programmazione) che rappresenta lo strumento fondamentale della programmazione degli Enti Locali, in applicazione delle disposizioni normative contenute nel d. lgs. 23 giugno 2011 n. 118, come integrato e modificato dal d. lgs. 10 agosto 2014 n. 126, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della legge delega 5 maggio 2009, n. 42. Nell'ambito dei nuovi strumenti di programmazione dell'Ente, il D.U.P. è il documento dedicato all'attività di guida strategica ed operativa per consentire di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali ed organizzative.

Il D.U.P. rappresenta il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, in primo luogo del bilancio di previsione ai sensi del comma 5° dell'art. 170 del d. lgs. n. 267/2000, cd. T.U.EE.LL., nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Inoltre, nel medesimo art. 170 del T.U.EE.LL., è stabilito che il D.U.P. è predisposto nel rispetto delle disposizioni previste dal principio applicato della programmazione di cui all'Allegato n. 4/1 del d. lgs. n. 118/2011 e s.m.i., ed adottato con riferimento agli esercizi 2016 e successivi. Ma, per quello che qui ci interessa nel DUP, nella sua Sezione Operativa, deve anche essere contenuta una programmazione finanziaria e gestione delle assunzioni previste nel triennio.

Ed infine quello del **P.I.A.O.** (Piano Integrato di attività ed organizzazione) che reca al suo interno anche la sezione 3.3 con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Infatti il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 avente ad oggetto il Regolamento recante la individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal P.I.A.O. all'art. 1 ha soppresso "*in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività ed organizzazione*" gli adempimenti inerenti, tra l'altro, ai PIANI DI CUI ALL'ART.6, COMMI 1, 4 (Piano dei Fabbisogni) e 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 (quindi il vecchio Piano Triennale dei fabbisogni di personale). Inoltre:

- il comma 2, del citato art. 1, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 prevede che «Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO»;

- l'art. 4, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, rubricato "Sezione Organizzazione e Capitale umano", dispone che la sottosezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale «indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;

- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali».

Dal combinato disposto delle suddette norme si ricava che, per le amministrazioni assoggettate al PIAO, i precedenti adempimenti connessi al Piano triennale dei fabbisogni di personale vengono meno, in quanto assorbiti dalla apposita sezione del PIAO, con il corollario di riuscire a declinare in modo coordinato i rapporti tra la programmazione contenuta nel sopra richiamato D.U.P. e nel medesimo P.I.A.O.

Il presente provvedimento viene assunto a legislazione vigente e si basa in primo luogo sulle rilevazioni e le previsioni di bilancio 2023-2025 e sul DUP 2023-2025.

## **1.2 AGGIORNAMENTO NORMATIVO**

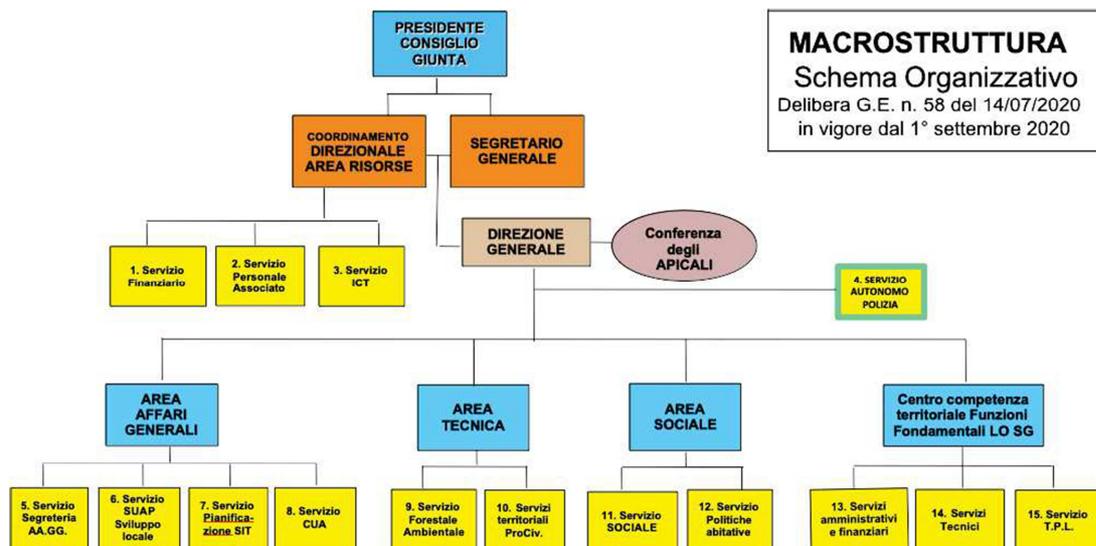
La principale novità registrata, ormai nel corso del 2020, è costituita dall'emanazione del D.M. 17 marzo 2020, di attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito nella legge n. 58/2019, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, 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 con decreto ministeriale.

La norma, pur avendo ripercussioni indirette nell'ambito dei rapporti fra unione e comuni aderenti, non si applica alle unioni di comuni. La norma di riferimento (D.L. 34/2019) si riferisce, esplicitamente, solo a regioni e comuni. La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali (province, unioni, comunità montane, ex-IPAB, ecc.) deve intendersi, a nostro giudizio, come escludente dall'applicazione della norma, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti (regioni, comuni); inoltre, quando il legislatore ha voluto estendere la nuova modalità ad altra tipologia di ente (province), è intervenuto con apposito provvedimento.

Di avviso contrario la Sezione Controllo Lombardia della Corte dei Conti che, con parere n. 109/2020, ha ritenuto applicabile anche alle unioni il D.M. 17/03/2020, in base ad una discutibile lettura dell'art. 32 del TUEL. Si tratta di una posizione isolata che non trova risponidenza né nella corrente letteratura, né in pronunciamenti di altre sezioni della Corte dei Conti.

Ad oggi è poi subentrata la pronuncia della SEZ. AUT nr. 4/2021 che ha sancito il seguente principio di diritto: *“L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”.*

Si deve infine segnalare una importante novità normativa data dalla modifica di cui all'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90 comma 5 sexies che consente anche alla Unione di provvedere alla sostituzione del personale cessato in corso dell'anno per il triennio 2022-2024 pur soltanto dopo che le cessazioni si siano verificate (dopo art. 13 comma 5-ter D.L. 27 gennaio 2002 nr. 4, come convertito con la legge 28 marzo 2002 nr. 25).



## 2- L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione n. 99 del 13 dicembre 2016 è stato approvato il nuovo organigramma dell'Unione, entrato in vigore dal 1° gennaio 2017. L'organigramma è stato poi modificato ed integrato con deliberazione n. 84 del 26 settembre 2017 e con deliberazione n. 136 del 18 dicembre 2018. Con deliberazione n. 58 del 14 luglio 2020 sono state apportate ulteriori modificazioni, volte a semplificare e razionalizzare il quadro organizzativo. Il nuovo organigramma è entrato in vigore il 1° settembre 2020.

La nuova struttura ha confermato l'articolazione in Servizi (quattordici), raccolti in Aree con funzioni di coordinamento intersettoriale (quattro, comprensive delle funzioni di Coordinamento Direzionale, oltre al Centro di competenza territoriale per le funzioni fondamentali di Londa e S. Godenzo) ed un Servizio autonomo (Polizia).

Con la nuova organizzazione è stata rafforzata la funzione di direzione generale attraverso la figura del responsabile del Coordinamento Direzionale, che acquisisce anche le competenze del coordinamento funzionale di tutti i servizi che costituiscono l'Area Risorse (organizzazione, personale, bilancio, sistema informativo).

Nel grafico di cui sopra è rappresentato lo schema della macro struttura dell'Ente, attualmente in vigore.

Si riassume di seguito il quadro del fabbisogno/dotazione per il triennio 2023-2025 con l'indicazione dei posti coperti/vacanti alla data del **1 gennaio 2023, specificando che sono stati cancellati nr. 2 posti, nr. 1 di categ. B3 collaboratore amministrativo contabile e nr. 1 Funzionario amministrativo/contabile ed inseriti due nuovi posti di categ. C nel profilo di Istruttore amministrativo contabile:**

| cat. | profilo base  | dotazione totale 2023 | part time istituiti | posti coperti | posti vacanti |
|------|---|-----------------------|---------------------|---------------|---------------|
| D3   | Funzionario amministrativo contabile – <i>ad esaurimento Fontani Moreno</i> | 1                     | 0                   | 1             | 0             |
| D3   | Funzionario tecnico – <i>ad esaurimento</i>                                 | 1                     | 0                   | 1             | 0             |

| cat.   | profilo base  | dotazione totale 2023 | part time istituiti | posti coperti | posti vacanti |
|--|---|-----------------------|---------------------|---------------|---------------|
|  | <i>Borrelli E.</i>  |                       |                     |               |               |
| D3   | Funzionario agronomo forestale – <i>ad esaurimento</i><br><i>A.Ventre</i> | 1                     | 0                   | 1             | 0             |
| D  | Funzionario amministrativo contabile                                      | 7                     | 0                   | 5             | 2             |
| D  | Funzionario tecnico   | 3                     | 0                   | 2             | 1             |
| D  | Funzionario tecnico informatico   | 2                     | 0                   | 2             | 0             |
| D  | Funzionario tecnico ambientale  | 2                     | 0                   | 1             | 1             |
| D  | Funzionario tecnico agronomo forestale                                    | 5                     | 0                   | 5             | 0             |
| D  | Assistente sociale  | 0                     | 0                   | 0             | 0             |
| C  | Istruttore amministrativo contabile                                       | 25                    | 0                   | 21            | 4             |
| C  | Istruttore tecnico  | 2                     | 0                   | 2             | 0             |
| C  | Istruttore tecnico agro forestale   | 1                     | 0                   | 0             | 1             |
| C  | Istruttore informatico  | 2                     | 0                   | 0             | 2             |
| C  | Agente polizia locale   | 7                     | 0                   | 2             | 5             |
| B3   | Collaboratore amministrativo contabile                                    | 8                     | 1                   | 5             | 2             |
| B3   | Collaboratore tecnico   | 8                     | 0                   | 7             | 1             |
| B3   | Collaboratore educativo assistenziale                                     | 1                     | 0                   | 1             | 0             |
| B  | Operatore educativo assistenziale   | 1                     | 1                   | 1             | 0             |
| B  | Operatore servizi generali amministrativi                                 | 3                     | 0                   | 3             | 0             |
| B  | Operatore tecnico   | 3                     | 0                   | 2             | 1             |
| Totale lavoratori Contratto Autonomie Locali |   | 83                    | 2                   | 63            | 20            |

|   |    |   |    |   |
|---|----|---|----|---|
| Impiegato forestale                           | 1  | 0 | 0  | 1 |
| Operaio forestale                             | 20 | 0 | 14 | 6 |
| Totale lavoratori Contratto agrario-forestale | 21 | 0 | 14 | 7 |

|             |     |   |    |    |
|-------------|-----|---|----|----|
| TOTALE ENTE | 104 | 2 | 77 | 27 |
|-------------|-----|---|----|----|

### 3. VERIFICA DELLE ECCEDENZE

In base all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche devono procedere, anche in sede di ricognizione della dotazione organica di cui all'art. 6, comma 1, del medesimo decreto, alla rilevazione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale. Il provvedimento, nell'imporre il descritto obbligo, sancisce con la nullità gli atti adottati in violazione della disposizione, con conseguente insorgere di responsabilità amministrativa.

La norma non fornisce altre indicazioni sulle modalità con cui deve essere fatta la ricognizione. L'adozione dell'atto spetta alla Giunta, ma il legislatore prevede espressamente anche il coinvolgimento dei dirigenti: essi, infatti, sono chiamati ad attivare la procedura; in caso di inadempimento potranno essere assoggettati al procedimento di responsabilità disciplinare.

L'accertamento dell'eccedenza di personale va effettuato tenendo conto della condizione finanziaria dell'Ente, nonché dall'attività svolta da ogni unità organizzativa. Secondo il legislatore l'eccedenza di personale si verifica semplicemente confrontando il numero del personale in servizio con quello previsto nella "pianta organica". L'esito della rilevazione (che può essere effettuata anche assieme alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale) va sempre comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, anche in caso di risultato negativo. Nel caso in cui, invece, si registri la presenza di personale in eccesso, l'amministrazione dovrà superare tale condizione attivando il procedimento indicato dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001.

Come si è già detto, il concetto di pianta o dotazione organica è da ritenersi superato, almeno nella sua accezione tradizionale, mentre diventa centrale, nella programmazione delle risorse, il concetto di fabbisogno, da determinarsi sulla base delle Linee di indirizzo ministeriali e nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. Secondo le "Linee" la dotazione organica è un valore sostanzialmente finanziario e si sostanzia in una "dotazione" di spesa sostanziale. Come si vedrà più avanti, le "Linee" prevedono che la determinazione del fabbisogno avvenga a partire dal valore di spesa potenziale dell'ultima dotazione approvata. Si ritiene pertanto, fermo restando il rispetto del limite della spesa, di procedere come nel passato, effettuando la verifica con riferimento alla dotazione organica in quanto essa rappresenta, comunque, il fabbisogno 'storico' di dotazione dell'Ente.

Anche alla data del 1 gennaio 2023 il numero delle persone in servizio è, pertanto, inferiore a quello dei posti in dotazione. Inoltre i responsabili delle Aree, in riferimento ai servizi, al personale ed alle risorse assegnate alle proprie strutture organizzative, hanno confermato che non sussistono, ad oggi, eccedenze di unità di personale.

Pertanto la **verifica produce esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie)**. In conseguenza di ciò la **Giunta** può formalmente prendere atto che il **personale in servizio non risulta eccedente rispetto a quello previsto nella dotazione organica** dell'Ente o comunque in sede di variazione al presente Piano.

### 4. 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 enunciata 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. Per gli enti non soggetti al Patto, fra i quali le Unioni, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562 che stabilisce il limite della spesa nel "corrispondente ammontare dell'anno 2008".

Secondo le Linee guida, 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 corrisponde, in ogni caso, al 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 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 2015, e con delibera della Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano delle assunzioni, a decorrere dal 2016.

In sede di approvazione del PTFP del 2019 si è provveduto anche a ricalcolare il limite della spesa secondo i principi stabiliti dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti (delibera n. 20 del 9/10/2018) che ha approvato un articolato ed esaustivo elenco di principi di diritto sull'argomento, ponendo fine ad una serie di pronunciamenti discordanti e contraddittori delle sezioni regionali. Applicando detti principi si è sommata la spesa dell'unione con quella dei comuni di Londa e San Godenzo, che hanno conferito all'unione stessa tutto il personale, mentre con riferimento alle gestioni associate svolte per gli altri comuni, si è usato il cosiddetto criterio del "ribaltamento" della spesa per la quota di competenza.

Si riporta, di seguito, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa storica di riferimento (**consuntivo 2008**).

**Spesa per il personale da consuntivo 2008 dell'allora Comunità Montana Montagna Fiorentina, ora Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.**

| <b>COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA</b>  | <b>CONSUNTIVO 2008</b> |
|---|------------------------|
| Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale  | € 1.134.860,99         |
| Intervento 7 – Spesa per I.R.A.P.   | € 71.978,54            |
| <b>Da aggiungere:</b>   |                        |
| a) Spesa per buoni pasto  | € 278,49               |
| b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti  | € 10.300,00            |
| c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni  | € 8.542,01             |
| d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile  | € 29.219,29            |
| e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)  | € 0,00                 |
| f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004   | € 0,00                 |
| g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 – (se non già compreso negli Interventi 1 e 7)   | € 0,00                 |
| h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 – (se non già ricompreso negli Interventi 1 e 7)   | € 0,00                 |
| i) Spese per Contratti formazione lavoro –(se non già ricompresi negli Interventi 1 e 7)  | € 0,00                 |
| l) Spese per la formazione finanziate con intervento 3 da aggiungere e da inserire nelle voci da decurtare  | € 2.390,60             |
| m) Spese per liquidazione equo indennizzo – (se non già ricomprese negli Interventi 1 e 7)  | € 0,00                 |
| n) Spese per incentivi alla progettazione se non già ricompresi nel totale intervento 1 - detto importo deve essere di seguito oggetto di decurtazione  | € 5.141,81             |
| o) Spese per convenzione Comune di Pontassieve Servizio Cred  | € 0,00                 |
| p) Spese per assegni familiari - quota di spesa già inserita nel totale intervento 1  | € 0,00                 |
| q) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione – nessuna spesa da rilevare | € 0,00                 |
| <b>TOTALE SPESA ANNO 2008</b>   | <b>€ 1.262.711,73</b>  |
| <b>Da detrarre:</b>   |                        |
| a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati   | € 0,00                 |
| b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività elettorale rimborsati  | € 0,00                 |
| c) Spese per la formazione  | € 2.390,60             |
| d) Spese di missione  | € 3.325,66             |
| e) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate   | € 0,00                 |
| f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008 ad oggi; nessun dato da riportare trattandosi dell'anno di riferimento 2008  | € 0,00                 |

| COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA  | CONSUNTIVO 2008       |
|--|-----------------------|
| g) Spesa per personale L. 68/99 – n. 1 unità – spesa valorizzata al netto dell’incidenza dei miglioramenti contrattuali suddetti   | € 26.699,59           |
| h) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici   | € 0,00                |
| i) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada   | € 0,00                |
| l) Incentivi per la progettazione  | € 6.911,11            |
| m) Incentivi per recupero ICI  | € 0,00                |
| n) Spese per diritti segreteria rogito   | € 0,00                |
| o) Spesa di personale per maestranze personale dipendente inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale - contratto di tipo privatistico – Spesa finanziata parzialmente dalla Regione Toscana – già compresa nell’intervento 1 e 7 - (533.524,46) | € 0,00                |
| p) Spesa per personale in convenzione - quota di spesa di competenza altri enti  | € 0,00                |
| q) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (Art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l’art. 1, c. 562, della L. 296/2006) (Rasi Enrico-Bacci Duccio).  | € 46.368,78           |
| <b>TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE</b>  | <b>€ 85.695,74</b>    |
| <b>TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008</b>  | <b>€ 1.177.015,99</b> |

| SPESE SOSTENUTE DA CONSUNTIVO 2008 – Limite comma 562 della legge 296/2006 |                     |
|--|---------------------|
| ENTE   | RENDICONTO 2008     |
| Londa  | 580.930,27          |
| San Godenzo  | 498.125,21          |
| Unione di Comuni   | 1.177.015,99        |
| <b>TOTALE</b>  | <b>2.256.071,47</b> |

#### 4.1. Verifica del rispetto del limite di spesa

La verifica viene effettuata sulla base dei dati disponibili più aggiornati. Si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa risultante dal Rendiconto 2020 e dalle risultanze del Bilancio preventivo 2022, approvato con delibera consiliare n. 3/2022. La presente verifica **sarà aggiornata, in sede di approvazione del Rendiconto 2021, con le gli importi di spesa che saranno lì contenuti.**

| COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA  | Rendiconto 2020 | Preconsuntivo 2022 |
|--|-----------------|--------------------|
| Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente                                | 3.433.150,00    | 3.506.557,52       |
| Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell’Ente – IRAP                                     | 236.291,05      | 230.620,23         |
| <b>Da aggiungere:</b>  |                 |                    |
| a) Spesa per buoni pasti. (cap. 150) – già compresa nel macroaggregato 1 (21.335,00)   |                 |                    |
| l) Spese per collaborazioni coordinate e continuative e/o altre forme di lavoro flessibile e con convenzione – nessun incarico in corso        |                 |                    |
| m) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già ricompresi nel totale intervento 1 e 7) – nessun incarico in corso |                 |                    |
| n) Spese di personale previsto art. 90 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso  |                 |                    |
| o) Incarichi art. 110 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso   |                 |                    |
| p) Spese per contratti formazione lavoro – Nessun contratto in corso   |                 |                    |
| q) Spese per formazione del personale dipendente unione di comuni - (cap. 145)   | 1,348,00        | 551,00             |
| r) Spese per formazione associata del personale dipendente obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 – cap. 145/2 –                         | 12.699,00       | 25.845,90          |
| s) Spese per liquidazione equo indennizzo se non già ricomprese nell’intervento 1 e 7  |                 |                    |

| <b>COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA</b>  | <b>Rendiconto 2020</b> | <b>Preconsuntivo 2022</b> |
|---|------------------------|---------------------------|
| t) Spese per assegni familiari - quota di spesa già inserita nel totale intervento 1  |                        |                           |
| u1) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione – somme RIMBORSATE ai Comuni   | 629.001,95             | 883.209,03                |
| u2) somme rimborsate da altre amministrazioni per personale comandato cap. 172/0  | 2.945,92               | 5.130,00                  |
| v) Diritti di rogito – cap. 90 e 90/2   | 0                      | 0,00                      |
| z) Incentivi tecnici interni progettazione (codice contratti) finanziati con Titolo 2°  |                        |                           |
| z1) Incarico per funzioni di segretario generale dell'Ente – cap. 86  |                        |                           |
| z2) Spese per visite fiscali controllo stato di malattia dipendenti – cap. 142  |                        |                           |
| Z3) Contributo ARAN- cap. 64  |                        | 0,00                      |
| <b>Sommano:</b>   | <b>4.315.475,92</b>    | <b>4.651.913,68</b>       |
| <b>Da detrarre:</b>   |                        |                           |
| a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati   |                        |                           |
| b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno  |                        |                           |
| c) Spese per la formazione personale Unione di Comuni - cap. 145  | 1.348,00               | 551,00                    |
| d) Spese per la formazione associata del personale obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 e 145/2   | 12.699,00              | 25.845,90                 |
| e) Spese di missione – cap. 70  | 1.316,00               | 609,39                    |
| f) Spese di missione finanziate con altri capitoli  |                        |                           |
| g) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate   |                        |                           |
| h.1) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Autonomie Locali del 31.07.2009 biennio economico 2008-2009 - Importo relativo al solo personale dipendente "storico" dell'Unione e dei Comuni di Londa e S. Godenzo   | 57.419,08              | 57.419,08                 |
| Unione Euro 17.268,78   |                        |                           |
| Londa Euro 21.570,30  |                        |                           |
| S. Godenzo Euro 18.580,00   |                        |                           |
| h.2) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018: costo incrementi anno 2018   | 104.370,27             | 104.370,27                |
| h.3) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL 2010 del personale forestale  | 20.836,35              | 20.836,35                 |
| h.4) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Funzioni locali del 16./11/2022: costo incrementi 2019,2020 e 2021   |                        | 106.025,00                |
| i) Spesa per personale L. 68/99 – n. 5 unità - spesa valorizzata al netto dell'incidenza miglioramenti contrattuali suddetti e comprensiva degli oneri sociali (25%) –  | 95.434,58              | 95.434,58                 |
| ex-San Godenzo 30/36 Euro 15.495,99   |                        |                           |
| ex-Londa 20/36 Euro 12.243,25   |                        |                           |
| ex-Pontassieve 33/36 Euro 21.726,37   |                        |                           |
| assunto Unione - luglio 2018 Euro 23.575,13   |                        |                           |
| l) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici CAP. 199/70 -  | 15.500,33              | 6.048,56                  |
| m) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada.   | 67.406,83              | 34.252,56                 |
| n) Incentivi per la progettazione - Quota di spesa relativa agli incentivi per la progettazione già compresa nell'intervento 1 – Cap. 85 e 85/1. Nota bene: Poiché la voce di spesa viene totalmente detratta non viene in questa sede preso in considerazione l'importo del capitolo di entrata 269 "Reintroito somme incentivi progettazione" | 3.918,58               | 7.886,36                  |
| o) Incentivi per recupero ICI – IMU   |                        |                           |
| n) Spese per diritti segreteria rogito – cap. 90 e 90/1   | 775,74                 | 3.900,00                  |
| p) Spesa di personale per maestranze forestali – inquadro CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale – Spesa già compresa nell'intervento 1 e 7 – Incluso impiegato a tempo indeterminato.  |                        |                           |
| q) Spese di personale per servizi associati – La spesa sostenuta dall'ente per il proprio personale assegnato ai servizi associati viene detratta nella misura dei rimborsi di spesa richiesti ai Comuni. Capitoli di Entrata:  |                        |                           |
| 152/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale   | 153.400,00             | 175.515,00                |
| 152/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale  | 436.500,00             | 482.834,00                |
| 152/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale   | 300.900,00             | 318.131,00                |
| 152/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale   | 349.900,00             | 300.853,00                |
| 208/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale gestione sociale associata  | 94.400,00              | 93.683,00                 |
| 208/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale gestione sociale associata   | 305.000,00             | 291.700,00                |

| <b>COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA</b>   | <b>Rendiconto 2020</b> | <b>Preconsuntivo 2022</b> |
|--|------------------------|---------------------------|
| 208/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale gestione sociale associata   | 231.100,00             | 182.432,00                |
| 208/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale gestione sociale associata   | 98.500,00              | 92.021,00                 |
| <b>TOTALE TRASFERIMENTI DA COMUNI PER SPESE DI PERSONALE</b>   | <b>1.969.700,00</b>    | <b>1.937.169,00</b>       |
| Non sono stati considerati i seguenti capitoli:  |                        |                           |
| 199/10 - Formazione Personale, in quanto la spesa è già interamente detratta   |                        |                           |
| 269 – Reintroito somme progettazione da Comuni –spesa progettazioni è già scalata  |                        |                           |
| r) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (Art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006) (Rasi Enrico-Bacci Duccio). La spesa è valorizzata al netto dell'incidenza dinamica salariale per applicazioni CCNL dal 2008 ad oggi | 61.799,91              | 61.799,91                 |
| s) Quote di rimborso previste per distacchi sindacali cap. 259/1 e 259/2   | 24.000,00              | 0,00                      |
| t) Rimborso da INPDAP per permessi soccorso alpino- cap. 259/3   | 0,00                   | 0,00                      |
| u) Rimborso INAIL per infortuni- cap. 259/4  | 590,70                 | 66,22                     |
| v) Riduzioni stipendi per malattie CCNL Regioni e Autonomie Locali – cap. 259/10   | 636,11                 | 889,10                    |
| z) Introito rimborso per malattie operai forestali – cap. 259/15 –   | 41.683,41              | 14.455,38                 |
| Z1) Rimborso da cassa forestale competenze operai forestali (XIII e XIV)   | 52.100,99              | 86.482,34                 |
| z2) Contributo statale visite fiscali cap. 110   | 0,00                   | 0,00                      |
| <b>TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE</b>  | <b>2.531.535,88</b>    | <b>2.502.241,09</b>       |
| <b>TOTALE SPESA PERSONALE</b>  | <b>1.783.940,04</b>    | <b>2.149.672,59</b>       |

**Raffronto fra la spesa totale dei Comuni di Londa e San Godenzo e dell'allora Comunità Montana nell'anno 2008 e la spesa totale dei Comuni e dell'odierna Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve risultante dal Rendiconto 2020 e dal Bilancio Preventivo 2022:**

| <b>ENTE</b>      | <b>RENDICONTO 2008</b> | <b>RENDICONTO 2020</b> | <b>PRECONSUNTIVO 2022</b> |
|------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| Londa            | 580.930,27             |                        |                           |
| San Godenzo      | 498.125,21             |                        |                           |
| Unione di Comuni | 1.177.015,99           | 1.783.940,04           | <b>2.149.672,59</b>       |
| <b>TOTALE</b>    | <b>2.256.071,47</b>    | <b>1.783.940,04</b>    | <b>2.149.672,59</b>       |

## **5. REQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO**

### **5.1. I prerequisiti**

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, SOLO le Amministrazioni, fra quelle non soggette al patto di stabilità, che:

- 1) hanno le spese di personale non superiori a quelle del 2008 (art. 1, comma 562, 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 approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, del D.lgs. 195/2001);
- 4) hanno effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33 del D.lgs. 165/2001);
- 5) hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- 6) hanno adottato il Piano della Performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009);
- 7) 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) si richiama quanto accertato al precedente paragrafo 4 in conformità con la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 20/2018.

Con riferimento al parametro 2) il requisito per l'anno 2019 è stato accertato con la deliberazione n. 81/2019. Per il 2023 si rimanda al pt. 9.3.

Con riferimento al parametro 3), si ricorda che il presente documento costituisce il PTFP 2023-2025 come allegato al P.I.A.O. di prossima approvazione, mentre il P.I.A.O 2022-2024 ex art. 6 del D.L. 80/2021 è stato approvato dall'Ente con delibera G.U. nr. 97 del 27/12/2022.

Con riferimento al parametro 4) l'Ente ha proceduto alla verifica delle eventuali eccedenze per l'anno 2020 con la citata delibera n. 31/2020, mentre la verifica alla data del 1 gennaio 2023 è riportata al precedente capitolo 3.

Con riferimento al parametro 5) si significa che il Piano triennale delle Azioni positive 2022-2024, è stato approvato dalla Giunta con delibera n. 96 del 27/12/2022.

Con riferimento al parametro 6) la Giunta ha approvato il PEG/Piano della performance- Adozione Piano Risorse Obiettivi (P.R.O.) per l'anno 2022 e la conseguente assegnazione degli stessi ai vari responsabili, con deliberazione n. 47 del 21/06/2022, come modificata ed integrata con delibera G.U. nr. 87 del 06/12/2022, mentre la delibera avente ad oggetto l'adozione del Piano Risorse Obiettivi per il 2023 verrà approvata dopo la relativa approvazione del bilancio di previsione 2023.

Con riferimento al parametro 7) si attesta che la scadenza per l'approvazione del Bilancio 2023-2025 è stata fissata dal legislatore al 30 aprile 202 e quindi ad oggi tale sanzione non è applicabile.

## 6. BUDGET ASSUNZIONALE

### 6.1. Le procedure per la determinazione del budget

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità erano originariamente disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi, stabilita dal comma 562 della legge 296/2006, che consentiva un turn over pari alle unità di lavoratori cessate nell'anno precedente, nel limite della spesa complessiva di personale dell'anno 2008.

Il comma 229 della legge n. 208/2015 (Stabilità 2016) ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni consentendo a queste, a decorrere dal 2016, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa del personale cessato l'anno precedente.

Il decreto legge n. 34/2019 ha stabilito (art. 33) un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria, per regioni e comuni. Il nuovo sistema è stato poi esteso a province e città metropolitane, senza mai citare le unioni di comuni. La mancata esplicita previsione delle unioni di comuni nei testi normativi, come si è già detto, fa ragionevolmente ritenere alla totalità dei commentatori che queste siano escluse dalla nuova disciplina. Nonostante il parere contrario della Sezione regionale Lombardia della Corte dei Conti si ritiene, pertanto, di attenersi all'interpretazione prevalente, già seguita nella variazione del PTFP del 2020.

La nuova disciplina per i comuni, pur non estendendosi alle unioni, impatta comunque con la loro programmazione. Infatti i comuni la cui spesa di personale sia contenuta nei limiti della nuova normativa, stabiliti con il D.M. del 17 marzo 2020, sono da ritenersi non più soggetti alla legislazione vincolistica, ne consegue il **venir meno della "neutralità" finanziaria delle mobilità**. Secondo la circolare interministeriale esplicativa dell'8 giugno 2020 la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012) è da "ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria". La circolare prosegue affermando che *"conseguentemente le amministrazioni di altri comparti (...) che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali"*. La circolare specifica, infine, che "la norma continua a essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa".

Le unioni di comuni si trovano pertanto nella singolare posizione per cui non possono conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della

determinazione della propria capacità assunzionale, mentre devono utilizzare capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

Poiché la maggior parte degli scambi di mobilità dell'unione avvengono con i comuni e supponendo, almeno in Toscana, che la gran parte degli stessi rientrino nei parametri ordinari del D.M. 17/03/2020, è necessario acquisire le capacità assunzionali per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, salvo che l'eventuale procedura di mobilità non sia riservata a personale dipendente da enti soggetti a regime vincolistico. In ogni caso qualora la copertura avvenga per mobilità da enti ancora soggetti al regime vincolistico, ancorché non previsto, se ne darà atto nei provvedimenti di assunzione e si riporterà la relativa capacità assunzionale non utilizzata nella disponibilità dell'anno successivo.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17/03/2020, all'unione di cui fanno parte.

Al fine di rendere il valore dei costi del personale utilizzati per determinare la capacità assunzionale dell'unione compatibile con i valori presi in considerazione per determinare i costi del personale ai sensi del D.M. 17/03/2020, si procede alla loro rideterminare secondo la seguente tabella:

| <b>VALORI TABELLARI CCNL 16/11/2022</b>                           |                  |                  |                  |                  |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | <b>B</b>         | <b>B3</b>        | <b>C</b>         | <b>D</b>         |
| Stipendio tabellare   | 19.034,51        | 20.072,88        | 21.392,87        | 23.212,35        |
| Tredicesima   | 1.586,20         | 1.672,74         | 1.782,73         | 1.934,36         |
| Indennità di comparto   | 471,72           | 471,72           | 549,60           | 622,80           |
| <b>COSTO PARZIALE (tabellare)</b>                                 | <b>21.092,43</b> | <b>22.217,34</b> | <b>23.725,20</b> | <b>25.769,51</b> |
| Oneri riflessi - 27,68% (CPDEL 23,80%; Inadel 2,88%; Inail 1,00%) | 5.838,38         | 6.149,75         | 6.567,13         | 7.133,00         |
| <b>COSTO ANNUO totale con oneri</b>                               | <b>26.930,81</b> | <b>28.367,09</b> | <b>30.292,33</b> | <b>32.902,51</b> |
| IRAP - 8,50%  | 2.289,13         | 2.411,27         | 2.574,84         | 2.796,71         |
| <b>COSTO totale con oneri e IRAP</b>                              | <b>29.220,13</b> | <b>30.779,16</b> | <b>32.867,17</b> | <b>35.699,22</b> |

***N.B.:** Con tale tabella aggiornata alla applicazione del CCNL del 16/11/2022 si conteggiano solo le assunzioni fatte o da fare a decorrere dal 1.01.2023 in quanto i conteggi dei saldi 2021-2023 e 2022.- 2024 sono stati eseguiti con i valori del CCNL del 2018.*

## **6.2. Le mobilità del 2020 e del 2021**

Nel corso dei primi mesi del 2020, non prevedendo lo sviluppo normativo che ha fatto venir meno il principio dell'invarianza finanziaria della mobilità di personale da e verso i comuni, sono state autorizzate tutte le richieste di mobilità in uscita fino al 2 maggio 2020 (un Funzionario tecnico e un Istruttore contabile). A fronte di queste uscite si sono concretizzate altrettante mobilità in entrata (un Funzionario contabile amministrativo ed un Istruttore tecnico informatico).

Le due mobilità in entrata avvenute nel 2020, come si è avuto modo di chiarire nella 2<sup>a</sup> variazione al PTFP 2020, esulano tuttavia dal perimetro applicativo del D.M. del 17/03/2020 e, pertanto, non sono state computate in conto alle disponibilità per assunzioni dall'esterno.

Per il corrente anno è prevista la assunzione tramite mobilità esterna di nr. 1 Categ. D nel profilo di

“assistente sociale”

### 6.3. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni

Il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge 21 giugno 2017, n. 96, ha introdotto la possibilità per i comuni di trasferire all'unione di cui fanno parte quote delle proprie capacità assunzionali (art. 22, comma 5-bis, che ha modificato l'art. 32 del TUEL). Tale possibilità non è venuta meno con l'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020.

In sede di variazione al PTFP 2020 era stato accertato il trasferimento di capacità assunzionali da parte dei Comuni per 125.000,00 euro nel 2020 (Rufina 65.000,00; Pontassieve 45.000,00 e Reggello 15.000,00). Per il 2021 il Comune di Reggello ha deliberato (Direttiva della Giunta n. 47 del 29 luglio 2020) il trasferimento di altri 30.000,00 euro. Per il 2022 il comune di Pontassieve ha deliberato di cedere alla Unione la somma di €. 40.000,00 a titolo di capacità assunzionale (delibera di Giunta Municipale comune di Pontassieve nr. 190 del 14.12.2021 e successiva conferma) mentre il Comune di Rufina come da delibera Giunta nr. 10 del 17.02.2022 ha stabilito di cedere la somma di €. 31.000,00.

### 6.4. Determinazione del budget assunzionale 2022-2024

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali del 2020, nonché delle quote cedute dai Comuni, si era a suo tempo proceduto a determinare il “budget” assunzionale 2021-2023 da cui partire come base per definire le risorse per il nuovo triennio, come segue:

| CESSAZIONI effettive (E) e previste (P) |  |     |     |                     |  |
|---|--|-----|-----|---------------------|--|
| anno                                    | profilo                                | cat | E/P | IMPORTO con oneri   | Note   |
| 2021                                    | Capacità residua 2020                  | --  | E   | 95.876,00           |  |
| 2021                                    | Capacità ceduta dai Comuni             | --  | E   | 30.000,00           |  |
| 2021                                    | Istruttore contabile amministrativo    | C   | E   | 28.841,65           | Pensionamento da 1/03/21 dip.                |
| 2021                                    | Istruttore contabile amministrativo    | C   | E   | 28.841,65           | Pensionamento vecchiaia 9/08/21 dip.         |
| 2021                                    | Collaboratore contabile amministrativo | B3  | E   | 26.971,34           | Pensionamento anticipato 1/09/2021 dip.      |
| 2021                                    | Agente di polizia locale               | C   | E   | 28.841,65           | Pensionamento da 3/02/21                     |
| 2021                                    | Istruttore contabile amministrativo    | C   | E   | 28.841,65           | Pensionamento anticipato dip. dal 01.06.2021 |
| 2021                                    | Istruttore contabile amministrativo    | C   | E   | 28.841,65           | Dimissioni dal 1.07.201                      |
| 2021                                    | Funzionario in attività amm.ve         | D   | E   | 31.412,97           | Pensionamento dip. dal 31.08.                |
| <b>Totale disponibile nel 2021</b>      |  |     |     | <b>€ 328.468,65</b> |  |

|      |  |    |   |           |                                       |
|------|--|----|---|-----------|---------------------------------------|
| 2022 | Collaboratore contabile amministrativo | B3 | E | 26.971,34 | Pensionamento vecchiaia 23/01/22 dip. |
| 2022 | Funzionario in attività amm.ve         | D  | E | 31.412,97 | Pensionamento vecchiaia               |

|                                    |                            |          |          |                   |   |
|------------------------------------|----------------------------|----------|----------|-------------------|---|
|                                    |                            |          |          |                   | 01/04/22 dip.   |
| 2022                               | Istruttore informatico     | <b>C</b> | <b>E</b> | 28.841,65         | <b>DIMISSIONI<br/>DAL 30.06.2022<br/>NUOVA POSTA</b>                        |
| 2022                               | Capacità ceduta dai Comuni | --       | ---      | 71.000,00         | dal comune di Pontassieve per €. 40.000 e €. 31.000,00 dal comune di Rufina |
| <b>Totale disponibile nel 2022</b> |                            |          |          | <b>158.225,00</b> |   |

|  |                   |  |
|--|-------------------|--|
| <b>TOTALE DISPONIBILE NEL TRIENNIO 2022-2024</b> | <b>486.693,65</b> |  |
|--|-------------------|--|

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontavano pertanto, nell'ambito del triennio di validità del Piano 2022-2024 ad euro 486.693,65 A tale cifra andavano però dedotte le 6 assunzioni che a quel tempo erano già state effettuate:

- nr. 1 categ. C Istruttore contabile amministrativo a tempo pieno per €. 28.842,00 fatta
- nr. 1 categ. C Agente di Polizia Locale a tempo pieno stabilizzato, per €.28.842,00 fatta
- nr. 1 categ. D Funzionario in attività tecnico progettuali a tempo pieno per €.31.413,00 fatta
- nr. 2 categ. D Funzionari in attività amm.ve a tempo pieno per €. 62.826,00 fatta
- nr. 1 categ. D Assistente sociale (procedura di mobilità da concludere): €. 31.413,00 fatta

Totale a detrarre €. 183.336,00

**per un resto utile da destinare alle assunzioni del precedente anno pari ad €. 303.357,65.**

#### *Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato nel 2022*

Nel corso del 2022 e comunque al 1 di gennaio 2023 sono state effettuate le seguenti ASSUNZIONI dall'esterno:

| cat  | N. | PROFILO PROFESSIONALE  | regime orario | UTILIZZO BUDGET      | NOTE |
|--|----|--|---------------|----------------------|------|
| D  | 1  | Funzionario analista informatico   | 36/36         | <b>€ 31.413,00</b>   |      |
| C  | 3  | Istruttore contabile amministrativo (uno per il Centro di competenza LSG; uno per il Servizio Finanziario; uno per il Servizio Personale- (invero dal 1 di gennaio 2023) | 36/36         | <b>€ 86.526,00</b>   |      |
| C  | 1  | Agente polizia locale  | 36/36         | <b>€ 28.842,00</b>   |      |
| C  | 1  | Istruttore informatico   | 36/36         | <b>€ . 28.842,00</b> |      |
| C  | 1  | Istruttore attività tecnico progettuali (per il Centro di competenza LSG)  | 36/36         | <b>€ 28.842,00</b>   |      |
| Tot.                                       | 8  |  |               |                      |      |
| <b>TOTALE UTILIZZO BUDGET</b>              |    |  |               | <b>€ 204.465,00</b>  |      |
| <b>BUDGET RESIDUO da destinare al 2023</b> |    |  |               |                      |      |

| cat | N. | PROFILO PROFESSIONALE | regime orario | UTILIZZO BUDGET    | NOTE |
|-----|----|-----------------------|---------------|--------------------|------|
|     |    |                       |               | <u>€ 98.892,65</u> |      |

## 7. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E DETERMINAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE 2023-2025

La legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) aveva introdotto nuove modalità per l'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione, prevedendo, di fatto, l'obbligo di ricorrere, salvo che per specifici profili, a concorsi unici da bandire a livello nazionale e da svolgersi secondo "modalità semplificate definite con decreto del Ministro della pubblica amministrazione da adottarsi entro due mesi" dall'entrata in vigore della legge. Nelle more dell'emanazione del decreto restano applicabili le disposizioni previgenti. La medesima disposizione aveva inoltre previsto la validità delle graduatorie per i soli posti indicati dal bando. La legge di bilancio del 2020 (n.160/2019) ha eliminato tale restrizione reintroducendo la facoltà di scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti resisi disponibili anche successivamente.

L'articolo 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162 del 30/12/2019 consente agli enti locali, per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni, di scorrere le graduatorie ancora valide "anche in deroga al comma 4 dell'articolo 91 del TUEL", cioè anche per posti istituiti successivamente alla data di indizione del concorso.

### *Determinazione del budget assunzionale 2023-2025*

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali del 2022 come sopra determinate e delle cessazioni che sono nel frattempo intervenute nel corso degli ultimi mesi del 2022, si è proceduto a determinare il "budget" assunzionale 2023-2025 da cui partire come base per definire le risorse per il nuovo triennio, come segue:

| CESSAZIONI effettive (E) e previste (P) |  |     |     |                     |                              |
|---|--|-----|-----|---------------------|------------------------------|
| anno                                    | profilo                                | cat | E/P | IMPORTO con oneri   | Note                         |
| 2022                                    | Agente di Polizia Locale               | C   | E   | 32.860,00           | dimissioni dal 29/12/2022    |
| 2022                                    | Istruttore contabile amministrativo    | C   | E   | 32.860,00           | dimissioni dal 31/12/2022    |
| 2023                                    | Collaboratore contabile amministrativo | B3  | E   | 30.780,00           | Pensionamento dal 31/01/2023 |
| 2023                                    | Funzionario tecnico informatico        | D   | E   | 35.700,00           | Pensionamento dal 28/02/2023 |
| 2023                                    | Istruttore contabile amministrativo    | C   | P   | 32.860,00           | Pensionamento dal 31/07/2023 |
|   | <b>Totale da cessazioni</b>            |     |     | <b>€.165.060,00</b> |                              |
|   | <b>Resti assunzionali 2022</b>         |     |     | <b>€. 98.892,00</b> |                              |
| <b>Totale disponibile nel 2023</b>      |  |     |     | <b>€ 263.952,00</b> |                              |

### 7.1. Utilizzo del budget per assunzioni a tempo indeterminato

Per il **2023** sono già state effettuate (**F**) oppure sono in previsione (**P**) le seguenti assunzioni di personale:

| cat                    | N. | PROFILO PROFESSIONALE  | regime orario | UTILIZZO BUDGET | NOTE |
|------------------------|----|--|---------------|-----------------|------|
| C                      | 1  | Istruttore contabile amministrativo (assegnato al Corpo di Polizia Locale della Unione ) | 36/36         | € 32.860,00     | F    |
| C                      | 1  | Istruttore contabile amministrativo (per il Servizio Personale)                          | 36/36         | € 32.860,00     | P    |
| C                      | 1  | Agente polizia locale  | 36/36         | € 32.860,00     | P    |
| C                      | 2  | Istruttore informatico   | 36/36         | € 65.720,00     | P    |
| D                      | 1  | Funzionario tecnico  | 36/36         | € 35.700,00     |      |
| Tot.                   | 5  |  |               |                 |      |
| TOTALE UTILIZZO BUDGET |    |  |               | € 200.000,00    |      |

Per il **2024** si prevedono le seguenti assunzioni dall'esterno:

| cat                                | N. | PROFILO PROFESSIONALE  | regime orario | UTILIZZO BUDGET   | NOTE |
|------------------------------------|----|--|---------------|-------------------|------|
| C                                  | 1  | 1 stabilizzazione ex art. 20 D.lgs. 25/05/2017 nr. 75 da destinare al personale della Polizia Locale | 36/36         | € 32.860,00       | P    |
| Tot.                               | 1  |  |               |                   |      |
| TOTALE UTILIZZO BUDGET 2023 e 2024 |    |  |               | € 232.860,00      |      |
| BUDGET RESIDUO da utilizzare       |    |  |               | <u>€31.092,00</u> |      |

### 7.2. Individuazione procedure di assunzione

Si individuano le seguenti modalità di assunzione per i posti di cui si prevede la copertura mediante utilizzo del budget assunzionale, con le limitazioni di cui sopra:

#### Anno 2023

| Cat. | N. | PROFILO PROFESSIONALE | REGIME ORARIO | MODALITÀ DI ASSUNZIONE |
|------|----|-----------------------|---------------|------------------------|
|------|----|-----------------------|---------------|------------------------|

| Cat. | N. | PROFILO PROFESSIONALE               | REGIME ORARIO | MODALITÀ DI ASSUNZIONE   |
|------|----|-------------------------------------|---------------|--|
| C    | 1  | Istruttore contabile amministrativo | Tempo pieno   | Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, utilizzo graduatoria esistente presso l'ente.  |
| C    | 1  | Agente di polizia                   | Tempo pieno   | Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI per 1 posto. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, svolgimento procedura ex art. 30 TUPI o utilizzo corso concorso per assunzione di Agenmti tramite CFL capofila comune di Scandicci |
| C    | 2  | Istruttore informatico              | 36/36         | Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, indizione nuovo concorso o utilizzo graduatorie esistenti presso altri enti.   |
| D    | 1  | Funzionario tecnico                 | 36/36         | Espletamento procedure di mobilità ex-art. 34-bis del TUPI. All'esito negativo e nelle more del decreto di cui all'art. 1, comma 360, della legge 145/2018, svolgimento procedura ex art. 30 TUPI o , in subordine, indizione nuovo concorso oppure utilizzo graduatorie esistenti presso altri enti.      |

### Anno 2024

|   |   |                   |             |   |
|---|---|-------------------|-------------|---|
| C | 1 | Agente di polizia | Tempo pieno | Procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 1 o in subordine comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 e successive modifiche ed integrazioni. |
|---|---|-------------------|-------------|---|

### **8. IL PERSONALE FORESTALE**

Nel corso del 2021 si sono registrate nr. **3 cessazioni di operai forestali** (1 per pensionamento, T.M. dal 01.05.2021, 1 per dimissione, M.M. dal 01.4.2021, la terza per altra causa), mentre 1 altra cessazione per pensionamento è avvenuta con decorrenza 31/01/2022 S.S. (**tot. nr. 4**). Nel corso del 2021 è rientrato dal distacco sindacale un operaio di V<sup>^</sup> livello. Altre due cessazioni non rimpiazzate si erano avute 1 nel 2017 (G.S. per pensionamento) e 1 per dimissioni nel 2020 (P.P nel profilo però di

impiegato forestale).

Riguardo a tale tipologia di personale ed alle possibili assunzioni nel corso del corrente anno e per il 2024 si dispone al momento di non procedere ad alcuna assunzione in considerazione della necessità di contenimento delle spese di personale da imputare al bilancio di previsione e riservandosi di rivedere tale decisione ove le condizioni di natura finanziaria lo consentano.

## **9. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE E ASSUNZIONI A CARICO RISORSE PNRR**

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'Unione è costituito dalla somma della spesa 2009 della Comunità montana Montagna Fiorentina e dei Comuni di Londa e S. Godenzo.

Con la seconda variazione al PTFP 2020-2022 (delibera n. 66/2020) si è proceduto alla ricostruzione puntuale della spesa 'storica' per il lavoro flessibile (esercizio finanziario anno 2009). Il limite è stato pertanto rideterminato in euro **158.913,55**.

La Legge di conversione del decreto per l'attuazione del PNRR (Legge 29 dicembre 2021 nr. 233 di conversione del D.L. nr. 152/2021) ha introdotto le seguenti importanti novità in tema di assunzioni legate alla realizzazione dei progetti relativi al PNRR:

**-Assunzioni a tempo determinato da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di interventi previsti dal PNRR – a carico delle risorse PNRR** (art. 9, comma 18-bis, D.L. n. 152/2021, come convertito in legge)

Attraverso una modifica all'art. 1, comma 1, del **D.L. n. 80/2021** (c.d. Decreto Reclutamento..), viene prevista l'emanazione di un'apposita circolare del Ministero dell'economia e delle finanze con la quale vengono stabilite le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi di personale da rendicontare a carico del PNRR. Inoltre, viene stabilito che solo l'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, rispetto a quelle inserite nei quadri economici, sono soggette a preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento. In attuazione della predetta norma, in data 18/01/2022 è stata emanata la **circolare MEF n.4** con la quale, tra l'altro, è stato chiarito che per "amministrazioni titolari dell'intervento" si intendono tutte le amministrazioni, centrali e territoriali (quindi anche i Comuni), che, quali soggetti attuatori, hanno la titolarità di progetti e azioni finanziati con risorse indicate nel PNRR; alle indicazioni riportate in tale documento, oltre che a quelle specificatamente previste negli atti di assegnazione dei contributi destinati ai predetti investimenti, occorrerà attenersi per porre a carico delle risorse del PNRR le spese di personale. Ai sensi della predetta Circolare anche l'Unione, come Amministrazione territoriale, si può intendere come soggetto attuatore degli interventi e quindi potrebbe concorrere a tali risorse.

**-Assunzioni a tempo determinato per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR – a carico dei bilanci degli Enti** (art. 31-bis, commi da 1 a 5, D.L. 152/2021, come convertito in legge)

Per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR, in deroga al limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del **D.L. n. 78/2010** ed all'obbligo di riduzione della stessa per gli enti in dissesto ex art. 259, comma 6, del **D.Lgs. n. 267/2000**, i Comuni (qui non l'Unione) possono assumere personale, con contratto a tempo determinato e con qualifica non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. La spesa aggiuntiva per tali assunzioni non può in ogni caso essere superiore al valore dato dal seguente prodotto:

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione X 2,9 per **i comuni di Londa e San Godenzo** (circa €. 50.000,00= per i due comuni, cifra comunque da verificare a cura del competente Ragioniere).

Tali assunzioni sono a carico del bilancio comunale, sono subordinate all'asseverazione da parte dell'Organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e la relativa spesa, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" (art. 14 del CCNL 22/01/2004), non rileva ai fini dei vigenti limiti assunzionali (art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019) e dei limiti alla spesa complessiva del personale (art. 1, commi 557 e 562, L. n. 296/2006).

Le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.

Le assunzioni straordinarie a tempo determinato in argomento possono essere effettuate, per le stesse finalità e con le medesime modalità, anche dai Comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto finanziario, previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, da effettuare entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta inoltrata dai Comuni interessati.

Il personale di cui all'art. 31-bis può essere assunto anche attraverso selezioni in forma aggregata da parte degli enti locali (art. 3-bis del D.L. n. 80/2021) ed allo stesso potrà essere riservata una quota di posti, non superiore al 40%, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda i due Comuni, relativamente alle esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli stessi, hanno concorso alla relativa copertura a carico dell'apposito fondo statale.

I comuni di Londa e San Godenzo si sono avvalsi della facoltà di cui sopra "a carico delle risorse del PNRR" quindi mediante la assunzione di nr. 2 categ. D dal 16/01/2023 al 30.06.2025 per nr. 1 unità e dal 06/03/2023 al 31/12/2025 per una seconda unità.

### **9.1. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia**

Nel PTFP 2019-2021 era stato a suo tempo inserito un paragrafo di approfondimento in merito alle problematiche delle assunzioni a tempo determinato nei servizi di polizia e, in particolare, alle modalità di computo della relativa spesa, per la parte finanziata con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada, con riferimento al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

Nel richiamare le suddette considerazioni si conferma l'adesione all'interpretazione resa dalla sezione Toscana della Corte dei Conti, con il parere n. 10 del 31/01/2012, secondo cui la spesa per assunzioni a tempo determinato di addetti alla polizia locale finanziata con i proventi del CdS "*va esclusa dal computo della spesa di personale*".

### **9.2. Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL**

L'art. 64 del Regolamento di organizzazione stabilisce le modalità di conferimento degli incarichi a tempo determinato di funzionari dell'area direttiva, previsti dall'art. 110 del TUEL.

Gli incarichi sono conferiti al massimo per la durata del mandato del Presidente. Ad oggi non ci sono previsioni al riguardo ma, nel caso in cui se ne ravvisi la necessità e nel rispetto dei presupposti e requisiti stabiliti dalla legge ci si riserva di attingere tali figure nei limiti di legge.

### **9.3. Programma delle assunzioni a tempo determinato**

Le assunzioni da prevedersi nel 2023-2024 dovranno soddisfare i seguenti criteri di priorità:

1. garantire max nr. 2 Agenti di Polizia Locale aggiuntivi fino alla copertura dei corrispondenti posti con i vincitori del concorso appena svolto per assunzioni di CFL di Agenti di Polizia Locale capofila Comune di Scandicci, oppure tramite altre modalità;

2. garantire nr. 1 Istruttore amministrativo contabile a supporto delle necessità del Servizio Affari Generali o di altri servizi , in attesa di perfezionare le assunzioni a tempo indeterminato o nell'ottica del potenziamento dei settori;
3. assunzioni di personale a tempo determinato per i profili già inseriti nella programmazione di personale, in attesa dello svolgimento delle relative procedure assunzionali a tempo indeterminato;
4. prevedere la sostituzione del personale assente per periodi prolungati (maternità; congedi parentali; aspettative o altre assenze con diritto alla conservazione del posto);
5. offrire opportunità formative a giovani in cerca di lavoro attraverso borse di studio e/o tirocini formativi extracurricolari.

Per il **2023** si prevede di attivare e/o confermare i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

| cat                                   | n. | Profilo professionale       | regime orario | durata contrattuale   | settore di assegnazione                | costo               |
|---------------------------------------|----|-----------------------------|---------------|---|--|---------------------|
| --                                    | 5  | Tirocini extracurricolari   | 28 ore        | 12 mesi   | Diversi                                | € 32.550,00         |
| C                                     | 1  | Istruttore amm.vo/contabile | 36 ore        | 5 mesi  | Servizio Personale Ass.                | €. 13.695,00        |
| C                                     | 1  | Istruttore amm.vo/contabile | 36 ore        | 3 mesi  | Servizio Segreteria AA.GG.             | € 8.215,00          |
| B3                                    | 1  | COLL. TECNICO AUTISTA       | 36 ore        | 12 mesi   | Centro di competenza Londa-San Godenzo | €. 30.780,00        |
| <b>TOTALE spesa soggetta a limite</b> |    |                             |               |   |  | <b>€. 85.190,00</b> |
| C                                     | 2  | Agente polizia              | 36 ore        | 12 mesi o comunque fino alla assunzione di personale a tempo indet. | Servizio Polizia locale                | --                  |

La durata dei contratti è da considerare indicativa e sarà fissata al momento dell'assunzione sulla base delle effettive necessità, previa verifica del rispetto del limite annuale della spesa.

## 10. MOBILITA' IN ENTRATA ED IN USCITA

Secondo la Circolare esplicativa interministeriale dell'8 giugno 2020 i comuni che applicano i nuovi criteri non sono più considerati "enti con limitazioni alle assunzioni" e, di conseguenza, la mobilità 'da' e 'per' gli stessi non è più neutra da un punto di vista finanziario. Per gli enti che conservano il regime vincolistico, come le Unioni, le mobilità in entrata da enti comunali devono essere coperte da disponibilità assunzionali, mentre le mobilità in uscita continuano a non essere computabili ai fini delle capacità assunzionali, ai sensi del D.L. 95/2012.

Fino ad oggi l'atteggiamento dell'Amministrazione nei confronti delle richieste di mobilità in uscita è stato prevalentemente positivo e sono stati rilasciati nulla osta normalmente non vincolati o, comunque, non direttamente condizionati alla sostituzione mediante copertura del posto. Tale atteggiamento ha

prodotto un disallineamento fra i dipendenti entrati e quelli usciti con un numero inferiore di assunzioni rispetto alle cessazioni, non sempre conseguenza di scelte di contenimento della dotazione.

Il persistente contesto in cui si colloca l'istituto della mobilità impone all'ente di assumere un più chiaro e prudente orientamento nei criteri da adottare per la concessione del nulla osta alle mobilità in uscita. Viene pertanto adottato il seguente indirizzo per la concessione del nulla osta ai dipendenti che ne facciano richiesta per mobilità verso altri enti:

- Il rilascio del nulla osta sarà, in ogni caso, condizionato al parere favorevole del responsabile del servizio di attuale assegnazione, oppure, in subordine, alla decisione, da assumere in sede di definizione ed approvazione della programmazione triennale di personale o nei suoi aggiornamenti annuali, di ricorrere alla copertura del posto, resosi scoperto a seguito della mobilità, tramite utilizzo delle ordinarie capacità assunzionali dell'ente, provvedendo mediante le comuni regole di reclutamento;
- Potrà essere concesso il nulla osta in caso di mobilità per interscambio con lavoratore proveniente da ente soggetto a regime di limitazione delle assunzioni;
- Potrà essere concesso il nulla osta qualora il responsabile del servizio interessato non ne richieda la sostituzione e attesti che la copertura del posto non è più necessaria (e/o prioritaria) per l'ordinario svolgimento delle attività di competenza.
- In tutti gli altri casi il nulla osta sarà condizionato all'effettiva possibilità di copertura del posto che resterà vacante, mediante disponibilità di capacità assunzionali e/o mobilità in entrata da altri enti sottoposti a vincoli assunzionali, da prevedersi nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni.

## CONCLUSIONI

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale allegato al P.I.AO. 2023-2025 viene predisposto per consentire di procedere al reclutamento del personale indicato al fine di sopperire quanto prima alle necessità dell'ente nei vari settori.

Il Piano sarà inoltre sottoposto a monitoraggio per assicurare il mantenimento delle coperture finanziarie e il rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. A tal fine, ove se ne presenti la necessità, nonché per adeguare la programmazione del fabbisogno a necessità organizzative sopraggiunte, il Piano potrà essere oggetto di ulteriori variazioni.

Lì, \_\_\_\_\_

**Il Responsabile del Servizio Personale Associato  
dott. Francesco Cammilli**