



Città  
di Follonica



*Comune di Follonica*

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

## **PIAO 2024 – 2026**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

## **SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale umano**

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), del DM n. 132 del 30.06.2022, la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Follonica per il periodo 2024-2026, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, utilizzando una metodologia di rilevazione di seguito descritta.

Nei paragrafi seguenti viene evidenziato il rispetto dei vari limiti e tetti nell'ambito delle facoltà assunzionali e della spesa di personale stabilite dalla vigente normativa. La spesa derivante dal presente atto è sostenibile con le risorse già previste in sede di DUP 2024-2026 e Bilancio di Previsione 2024-2026, approvati rispettivamente con delibera di CC n. 4 e n. 5 del 26/01/2024.

La prima parte di questa sezione fotografa la consistenza di personale al 31.12.2022, specificando la dotazione in termini di spesa, i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa, permettendo così di rilevare il posizionamento strategico dei settori, in termini di assorbimento di risorse.

La seconda parte è invece dedicata alla rilevazione delle esigenze di personale per il triennio 2024-2026, tenendo conto delle capacità assunzionali del Comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento. Attraverso un confronto con i dirigenti, partendo dalle strategie definite nella programmazione, del turnover e delle risorse di bilancio

disponibili, si individuano le competenze da inserire e si definisce così la programmazione del personale per il triennio 2024-2026 con particolare riferimento all'anno 2024. Per gli anni 2025-2026 quanto programmato deve essere inteso come dato indicativo tenuto conto che i cambiamenti organizzativi derivanti dalle modifiche nella programmazione di attività ed obiettivi nonché del turnover, rese necessarie da cambiamenti esterni e dalla nuova tornata elettorale del giugno 2024, modificheranno inevitabilmente le attuali previsioni.

La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato, sin dall'insediamento della Amministrazione uscente, una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di “stallo produttivo” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Nei quindici anni precedenti il saldo assunti/cessati ha fatto registrare un dato negativo pari a 50 unità, facendo passare il numero dei dipendenti da 173 (dato al 31.12.2007) a 123 (dato al 31.12.2023)

Peraltro questa situazione viene a sovrapporsi con due altri fattori:

- Pensionamenti:

Le nuove previsioni normative in materia di diritto alla pensione anticipata (in primis c.d. “Quota 100” per il triennio 2019/2021 di cui al Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni in Legge 28 marzo 2019, n.26 ma anche la c.d. “Opzione Donna”) lasciavano facilmente prevedere un forte impatto sulla macchina organizzativa. Ed infatti nel solo triennio 2019/2021 si è registrato nell'Ente un livello di pensionamenti senza precedenti: complessivamente nel periodo giugno 2019/dicembre 2021 si sono verificate n. 25 cessazioni, .

- Graduatorie Concorsuali

Per far fronte alla carenza di personale sopra descritta, in assenza di graduatorie concorsuali utili, si è pertanto provveduto a mettere in campo una straordinaria azione di reclutamento di nuove risorse umane. A far data dal 01.01.2022 sono state svolte e concluse n. 10 procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato. Complessivamente tali procedure hanno registrato:

- n.1224 domande di partecipazione;
- n. 828 presenti alla prima prova;

- n. 120 idonei.

È altresì attivata la procedura per l'avviamento a selezione per chiamata nominativa di n. 2 soggetti legge n. 68/99 idonei all'assunzione a tempo indeterminato e part. time 50% Operatore ausiliario – Area Operatori alla quale hanno presentato domanda n. 77 candidati di cui n. 47 aventi i requisiti richiesti e pertanto ammessi al relativo colloquio. La procedura si è conclusa nell'anno 2024 con n. 10 idonei.

Le Macro linee strategiche di azione erano chiare:

1. attuare una politica assuntiva fortemente espansiva;
2. dotare l'Amministrazione di graduatorie concorsuali proprie in molteplici categorie creare un sistema virtuoso di capacità di risposta immediata al turn over e/o ad ogni necessità assuntiva;
3. strutturare, a regime, un modus operandi che in prossimità della scadenza o dell'esaurirsi di una graduatoria con immediatezza proceda all'avvio di una nuova procedura concorsuale.

L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, con gradualità attuativa, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nell'irrinunciabile perseguimento e tutela dell'interesse pubblico, sia diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'implementazione di determinanti produttive sistemiche quali la “digitalizzazione” lo “snellimento” e la “sburocratizzazione” dei processi e delle procedure.

Alla base una concezione che anima e indirizza una gestione delle politiche assuntive ancorata ad una modalità programmatico/attuativa strutturalmente ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta possa essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

L'eccezionalità della situazione venutasi a creare con l'emergenza pandemica ha necessariamente indotto, in chiave di ottimizzazione dell'efficacia dell'agire amministrativo, ad una declinazione dell'attuazione operativa di volta in volta

modulata secondo una logica di ricorso dinamico ai vari strumenti previsti dalla normativa in base all'evolversi dell'emergenza:

1. si è partiti, nel periodo di blocco delle procedure concorsuali, ad una fase di “ricerca immediata sul mercato” attraverso gli istituti della mobilità e della richiesta di avvalimento graduatorie di altri enti;
2. si è passati poi con il D.L. 01/04/2021 n. 44 al ricorso alle innovative e semplificate procedure in materia di svolgimento di concorsi pubblici con la previsione di test a risposta multipla;
3. attualmente si è provveduto con deliberazione di G.C. n. 379 del 12/12/2023 all’approvazione del Regolamento per la disciplina delle progressioni tra aree, per creare le opportunità di una crescita professionale interna e con deliberazione di G.C. n. 22 del 30/01/2024 all’approvazione Regolamento delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego.

### **3.3.1 Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2023 – Analisi della dotazione organica**

Per avere un quadro delle risorse che complessivamente sono richieste dall’ente per gestire le attività e gli obiettivi assegnati occorre fare riferimento al personale già in servizio presso l’ente e a quello che è stato programmato, al netto del turnover, che deve tenere conto dei limiti previsti dal quadro normativo. Da questo punto di vista, l’evoluzione normativa ha spostato l’attenzione da limiti di consistenza di personale in termini numerici a limiti in termini di spesa.

La dotazione organica dell’ente, secondo quanto previsto dal quadro normativo, è oggi calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel PTFP;
- della minore spesa per le cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall’art. 1 c. 557 della legge 296/2006. Ai sensi dell’art. 6 comma 3 del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla “spesa potenziale massima” del personale definita dal limite di spesa di cui all’art. 1

comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014.

Dato atto, relativamente al contenimento della spesa di personale, che il valore medio del triennio di cui all'art. 1 co. 557 quater della L. 296/2006, inserito con l'art. 3 co. 5-bis D.L. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione n. 114/2014, risulta il seguente e che lo stesso è rispettato come da simulazioni effettuate agli atti dell'ufficio personale che verranno specificate nel questionario annuale della Corte dei Conti:

**SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ART. 1 CO. 557 L.296/2006 - TRIENNIO 2011-2013**

Rendiconto 2011 (certificato dalla Corte dei Conti)	5.314.682,69
Rendiconto 2012 (certificato dalla Corte dei Conti)	5.117.724,14
Rendiconto 2013 (certificato dalla Corte dei Conti)	4.714.273,25
	15.146.680,08
<b>Media triennio 2011-2013 art. 3 co. 5-bis L. 114/2014</b>	<b>5.048.893,36</b>

Si riporta in allegato il prospetto “Tabella Raccordo Dotazione organica e co. 557” attestante il rispetto del limite di cui sopra.

La consistenza del personale in servizio a tempo indeterminato e determinato alla quale, ai fini della determinazione della dotazione organica come su specificata va aggiunto il personale da assumere sulla base della programmazione triennale del fabbisogno, è riportata, suddivisa per settore di assegnazione e Area di inquadramento, nel seguente schema:

rapporti di lavoro a tempo indeterminato									rapporti a tempo determinato		Grado di assorbimento delle risorse
SETTORE	UOC /U.O.S.	AREE				Tot.	di cui a tempo pieno	di cui a part time	Tot.	di cui ex art. 90 D.Lgs. 267/00	
		OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED E.Q.						
SEGRETERIA GENERALE	U.O.S. STAFF								1	1	
	U.O.S. SEGRETERIA GENERALE E ORGANI ISTITUZ.		2		1	3	3				3%
	Avvocatura Civica				1	1	1				1%
SETTORE 1	Servizi alla persona		3	2	1	6	6				5%
	Comunicazione e Servizi al cittadino		8	4	2	14	12	2			12%
	Suap Turismo e Marketing territoriale		2	3	1	6	6				5%
SETTORE 2	Tributi ed Entrate		3	3	1	7	7				6%
	Ragioneria, Economato, Enti partecipati		2	4	2	8	8				7%
	Cultura ed eventi		2	2	2	6	6				5%
SETTORE 3	Urbanistica e Patrimonio			1	2	3	3				3%
	Edilizia privata		1	3	2	6	6				5%
	Ambiente e Sit			1	2	3	3				3%

SETTORE 4	Opere pubbliche e Demanio		1	3	2	6	6				5%
	Manutenzione e servizi		7	2	1	10	10				8%
SETTORE 5	Amministrazione digitale		1	1	2	4	4				3%
	Servizi di Supporto		1	4	2	7	7				6%
	Polizia Municipale		1	25	3	29	29		5		24%
	<b>TOTALE Personale a tempo indeterminato</b>		<b>34</b>	<b>58</b>	<b>27</b>	<b>119</b>	<b>117</b>	<b>2</b>			<b>100%</b>
	<b>TOTALE personale a tempo determinato</b>								<b>6</b>	<b>1</b>	



### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane 2024/2026

Le scelte assunzionali del Comune di Follonica si sviluppano tenendo conto delle esigenze di personale derivanti dalle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi strategici dell'amministrazione che generano Valore Pubblico e dalla necessità di garantire standard qualitativi adeguati di servizi.

Da un punto di vista metodologico la rilevazione delle esigenze è attuata attraverso un processo bottom-up che prevede il diretto coinvolgimento del management che definisce le competenze di cui necessita per realizzare gli obiettivi assegnati alla propria struttura organizzativa tenendo conto delle cessazioni programmate e delle dinamiche organizzative (riorganizzazione di servizi in atto, percorsi di sviluppo professionale, digitalizzazione dei processi, esternalizzazioni, internalizzazioni, ecc...), interne a ciascun settore.

Tali richieste vengono poi valutate nel loro complesso dall'amministrazione che, tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili e delle capacità assunzionali complessive dell'ente, se necessario, attiva una negoziazione con il management per ridefinire il fabbisogno sulla base delle priorità dell'ente.

Tassello fondamentale nella gestione delle risorse umane dell'Ente è l'adozione di una chiara ed organica regolamentazione interna degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata. Il 28 settembre 2023 è stato sottoscritto tra l'Amministrazione e i sindacati il nuovo Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Follonica. L'obiettivo del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, adottato il 16 novembre 2022, da cui il contratto decentrato prende le mosse, è quello di valorizzare al massimo le competenze e la professionalità delle risorse umane che costituiscono il vero patrimonio dell'Ente. I punti salienti del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Follonica sono i seguenti:

- Nuova impostazione in materia di disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree nell'ottica di creare una cultura orientata al merito ma tenendo conto delle professionalità consolidate dall'esperienza;
- Aggiornamento della disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità al fine di incentivare e valorizzare la gestione e l'assunzione di responsabilità nei diversi procedimenti amministrativi;
- Nuova organizzazione e orario di lavoro dei dipendenti del Comando P.M.

Le attività che recentemente hanno orientato le strategie di gestione del personale si sono rivelate preziose anche nella costruzione del piano delle assunzioni, che vuole superare la logica del mero turnover.

Con deliberazione della G.C. n. 362 del 06/12/2023 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di Follonica.

Si tratta di un importante traguardo considerato che tale disciplina non veniva innovata dal 2011.

Relativamente alle capacità assunzionali si riassumono di seguito le norme vigenti di riferimento.

Testo Unico dell'Ordinamento degli enti locali (D.lgs 267/2000) - art. 91	Ai fini della funzionalità e dell'ottimizzazione delle risorse, prevede che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione delle spese di personale.
D.Lgs. 165/2001, modificato ed integrato dal D.Lgs. 75/2017 - art. 6 comma 1	Stabilisce che le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici in funzione delle finalità indicate nell'art. 1 comma 1, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti in conformità al piano triennale dei fabbisogni e previa informazione sindacale.
D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019 - art. 33	<p>Detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria ed, in particolare al comma 2 stabilisce:</p> <p><i>“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato..... Omissis ..... I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. “.</i></p>
DPCM del 17 marzo 2020	Contiene le “misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal comma 2 art. 33 del D.L. 34/2019 la cui applicazione decorre dal 20 aprile 2020 e, con la tabella contenuta all'art. 4, individua i <b>valori soglia</b> per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all'art. 2 del medesimo DPCM.
D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021	Prevede misure speciali per l'assunzione del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche, che non saranno quindi considerate nell'indice di incidenza della spesa del personale e neppure nei limiti del lavoro flessibile (art. 9, c.28, D.L. 78/2010).

## Capacità assunzionale del Comune di Follonica

In base al sopra citato DM 17.03.2020 il Comune di Follonica si colloca come segue:

### COMUNE DI FOLLONICA

TABELLA Differenziazione comuni per fascia demografica:	3 f) nei comuni da 10.000 a 59.000 abitanti
--	--

Valore  
Soglia

TABELLA individuazione dei valori massima spesa di personale	4 f) nei comuni da 10.000 a 59.000 abitanti	27%
---	--	-----

Ai fini della determinazione degli importi dei valori soglia, sono state considerate le voci e gli importi come definiti dalla citata circolare interministeriale, e come di seguito riportato il Comune di Follonica per l'anno 2024 ha un valore soglia parti al 21,50 prendendo in considerazione i dati del Rendiconto 2023:

		Importo
Spesa complessiva del personale <b>2023</b> (Rendiconto 2023)	impegni di competenza riguardanti alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999	5.482.303,67

Media al netto  
FCDE

Entrate correnti	Accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. L' FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Le entrate correnti considerate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, sono relative ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. Media entrate correnti triennale 2020/2021/2022: € 29.239.427,06 FCDE anno 2023: € 3.740.856,1	25.498.570,96
------------------	--	---------------

**VALORE SOGLIA**

**21,50%**

L'art. 7 co. 1 del D.M. 17.03.2020 dispone “*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*”

L'art. 5 co. 1 Tabella 2 – *Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio* - del sopra citato D.M. dispone il seguente limite percentuale per fasce demografiche in cui si colloca il Comune di Follonica, da adottare fino al 31.12.2024, stabilito nella tabella 2 e quantificato, con i dati di pre-consuntivo 2023, come segue:

**Art. 4 co. 2 DM 17.03.2020 -TAB. 1 - Incremento massimo teorico:**

Entrate Correnti al netto FCDE x 27% (soglia tab 1)	6.884.614,16
Spesa Personale anno 2023 (dati pre-consuntivo)	5.482.303,67
INCREMENTO MASSIMO TEORICO	1.402.310,49
<b>LIMITE TEORICO MASSIMO</b>	<b>6.884.614,16</b>

**ANNO 2024**

**Art. 5 co. 1 DM 17.03.2020 -TAB. 2 - Importo massimo incremento effettivo:**

Spesa complessiva del personale - Rendiconto 2018	5.717.525,67
INCREMENTO EFFETTIVO (22% Tab 2)	1.257.855,65
<b>SPESA COMPLESSIVA LIMITE 2024</b>	<b>6.975.381,32</b>

Secondo il parere della Corte dei Conti Lombardia, deliberazione n. 85/2021, “*le percentuali individuate dalla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 rappresentano valori incrementali della spesa per il personale, come tali comprensivi dei valori percentuali individuati per le annualità precedenti. La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019*”.

Il Fabbisogno del Personale 2024-2026, come indicato nel prospetto allegato “Fabbisogno Personale 2024-2026, rientra pertanto nel limite di cui al valore soglia individuato nella citata Tabella 1 art. 4 co. 1 DM 17.3.2020 come di seguito riportato:

Spesa Personale anno 2023 (dati Rendiconto 2023)	5.482.303,67	+
Costo complessivo fabbisogno personale 2024 e 2023 non presenti nel preconsuntivo 2023 (tempo indeterminato, lavoro flessibile, decurtati cessati ecc..)	292.466,49	=
Spesa complessiva di personale dopo assunzioni fabbisogno 2024	5.774.770,16	÷
Entrate Correnti al netto FCDE (entrate 2020/2021/2022 e FCDE 2023)	25.498.570,96	=
Rispetto del valore soglia di cui TAB 1 art. 4 co. 1 DM 17.03.2020	22,65%	

Ai sensi dell'art. 3 co. 4 ter del D.L. 36/2022, "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58."

Per quanto attiene ai parametri di sostenibilità economico finanziaria delle spese di personale deliberate, e ponendo queste ultime in relazione agli equilibri pluriennali di bilancio (unitamente al dato consolidato al 31/12/2022 - come previsto dall'art. 4 comma 2 del D.M. 17.03.2020), questi ultimi risultano adeguatamente rispettati, secondo i diversi profili di incidenza di seguito sintetizzati:

- risulta garantito il rispetto del limite complessivo di incidenza della spesa di personale in relazione alla media delle entrate correnti 2020-2021-2022 (Dati Rendiconto 2023) (Tabella 1 art. 4 co. 1 DM 17.03.2020) che si attesta al valore del 22,65%, rispetto al limite del 27%. Dalla media delle entrate correnti è stato decurtato il valore del Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) anno 2023, come determinato in sede di rendiconto all'allegato A1) colonne C e D del D.Lgs. 118/2011 principio contabile 4/2;
- considerata la possibilità, prevista per i comuni "virtuosi", di incrementare la spesa di personale anno 2018 della percentuale prevista nella Tab. 2 di cui all'art. 5 DM 17.03.2020 – per il Comune di Follonica pari a € 6.975.381,32; rilevato tuttavia che tale incremento per il Comune di Follonica per l'anno 2024 risulterebbe superiore al valore soglia stabilito nella citata Tabella 1 art. 4 co. 1 DM 17.03.2020 pari a € 6.884.614,16- calcolato con i dati di Rendiconto 2023 - che deve essere rispettato come prescritto all'art. 5 co. 1 del DM 17.03.2020; per l'anno 2024 pertanto l'incremento della spesa di personale è garantito nel rispetto del limite massimo teorico stabilita nella Tab. 1 di cui all'art. 4 co. 1 DM 17.03.2020

(27%) corrispondente a € 6.884.614,16, come sopra evidenziato. Si riportano di seguito i prospetti di calcolo di spese di personale per l'anno 2024 in cui si dettagliano i valori soglia calcolati con i dati di Rendiconto 2023:

**PROSPETTO DI CALCOLO SPESE PERSONALE DM 17.03.2020  
DATI RENDICONTO 2023**

ANNO		2024	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2024	20.500	f
Popolazione al 31 dicembre		2022		
ANNO		2023	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	5.482.303,67 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	5.717.525,67 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	28.177.010,33 €	
		2021	29.845.767,28 €	
		2022	29.695.503,58 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			29.239.427,06 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	3.740.856,10 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	25.498.570,96 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		21,50%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%

  

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

  

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	1.402.310,49 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	6.884.614,16 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2024	22,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	1.257.855,65 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	1.257.855,65 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	6.975.381,32 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	6.884.614,16 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	6.884.614,16 €

- risulta rispettato altresì l'ulteriore vincolo complessivo della spesa di personale così come definito dall'art. 1 co. 557 della L. 296/2206, che presenta ampia disponibilità;
- la spesa complessiva di personale, come stimata al termine del processo assunzionale, risulta infine coerente con le disponibilità finanziarie di bilancio già dimostrate come adeguate ed attendibili in sede di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026. Sommando il programma del fabbisogno a tempo indeterminato e determinato ai costi consolidati al 31/12/2021 dei seguenti codici di bilancio: 1.01. Redditi da lavoro dipendente -

*1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale - 1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'ente - 1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto - 1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.*, si determina un fabbisogno complessivo di € 6.027.657,66 che è ricompreso all'interno degli stanziamenti di bilancio 2024/2026 per gli stessi codici sopra citati.

Il costo complessivo del fabbisogno del personale anno 2024 comprensivo delle assunzioni previste nell'anno 2022 -2023 da effettuare nell'anno 2024 ed al netto delle cessazioni 2023-2024 risulta pari a € 292.466,49 il cui dettaglio è agli atti dell'U.O.S. Gestione del Personale.

Per quanto sopra esposto, le risultanze del presente atto di programmazione del fabbisogno del personale non alterano gli equilibri determinati in sede di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 ed esposti nell'allegato appositamente previsto dal D.Lgs n. 118/2011, sia per la riga "O"- Equilibrio di parte corrente; sia per la riga "W1" – Risultato di competenza (Oltre che i risultati "W2 e W3").

Una volta dimostrata la congruità delle voci di spesa rispetto degli equilibri di bilancio, il margine emergente rispetto ai limiti teorici di legge risulta sufficientemente ampio da contenere anche una valutazione prudentiale sull'andamento nel tempo delle entrate correnti e che potrebbero pertanto subire un ridimensionamento nel prossimo futuro. Il margine dimostrato fra il limite massimo del 27%, e la spesa ammessa come sostenibile del 22,78% è pertanto in grado di fornire ragionevoli garanzie anche per il bilancio pluriennale.

## **LAVORO FLESSIBILE**

Ai sensi dell'art. 36 co. 2 D. Lgs. 165/2001 come modificato dalla L. 125/2013, "*Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.*".

L' art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11 co. 4bis del L. 114/2014, ha consentito agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di poter effettuare le assunzioni flessibili entro il tetto massimo del 100% di quanto speso allo stesso titolo nell'anno 2009, come confermato dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/2015.

Le scelte dell'ente in materia di lavoro flessibile, inoltre, tengono in considerazione quanto segue:

- con determinazione dirigenziale n. 292 del 16.04.2021 è stata disposta l'assunzione di una unità di personale a tempo determinato di cat. D1 ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000, presso l'Ufficio di Staff del Sindaco fino alla scadenza del mandato amministrativo;

- risulta necessaria per fronteggiare le esigenze stagionali del Servizio Polizia Municipale nel periodo estivo l'assunzione di Istruttori di Vigilanza – Area Istruttori - per complessive 37 mensilità.
- risulta necessaria per fronteggiare le esigenze stagionali del Servizio Lavori Pubblici nel periodo estivo l'assunzione di un Collaboratore Tecnico – Area Operatori Esperti - per n. 5 mensilità;
- la deliberazione della G.C. n. 44 del 07.03.2023, ad oggetto “Ripartizione delle quote derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per la violazione alle norme del Codice della Strada, ai sensi dell'art. 208, comma 4 del D. Lgs. n.285 del 30.04.1992, così come modificato dalla Legge n.120/2010 e s.m.i.”.

La disciplina è stata oggetto di numerose pronunce della giurisprudenza contabile, tra le quali si richiamano espressamente:

- la Sezione regionale di controllo per la Toscana, con deliberazione n. 10/2012/PAR del 31 gennaio 2012, confermata recentemente dalla medesima sezione con propria deliberazione n. 96/2021/PAR, ha ritenuto che la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208, comma 5-bis, non rientri nel calcolo del limite alle spese di personale posto dall'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010. Ratio dell'esclusione di questa e di simili analoghe voci dall'aggregato “spese di personale”, ai fini dell'applicazione delle norme che pongono limiti operando un confronto tra le spese sostenute in anni diversi, è da rinvenire nel carattere non ordinario delle poste in questione e nel conseguente intento di eliminare le turbative all'andamento della serie storica;
- la Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna, con deliberazione n. 130/2015/PAR ha ritenuto che la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, dev'essere esclusa dal calcolo del limite per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010. La medesima Sezione ha avuto modo di chiarire, altresì, che tale soluzione “è, altresì, rispettosa della finalità, perseguita dal codice della strada, di assicurare il potenziamento della sicurezza stradale, mediante il necessario impiego di una quota dei proventi conseguenti all'accertamento di violazioni al codice della strada; tale obiettivo, disciplinato con una norma speciale, può essere raggiunto utilizzando una serie di strumenti, tra i quali proprio le assunzioni stagionali a progetto. Queste ultime costituiscono uno strumento indispensabile per gli enti locali a spiccata vocazione turistica, consentendo la necessaria flessibilità nell'impiego di personale. [...] Le assunzioni stagionali a progetto di agenti di Polizia locale, invece, quando finanziate con i ricavi conseguenti ad accertate sanzioni al codice della strada, non determinano alcun aggravio di spesa per l'ente locale, il quale è comunque tenuto a destinare il 50 per cento dei proventi de quibus alle finalità individuate dal legislatore”;
- dette spese inoltre sono da escludere dal computo della spesa di cui al co. 557 art. 1 L. 296/2006, come da circolare Ministero Interno n. 5/2007, delibera Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 37/2010 e, da ultimo, parere Corte dei Conti – sez. Regionale di controllo per la Toscana n. 96/2021.



Per motivi prudenziali, il costo delle assunzioni a tempo determinato degli Agenti Polizia Locale per 37 mensilità, anche se finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208, comma 5-bis, verrà conteggiato nel limite di cui all'art. art. 9 co. 28 D.L. 78/2010.

Pertanto che, nel rispetto delle sopra citate disposizioni, le necessità assunzionali relative al tempo determinato per l'anno 2024 - escludendo dal calcolo del limite di cui all'art. 9 co. 28 D.L. 78/2010 gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 del TUEL secondo quanto disposto dall'art. 16 co. 1-*quater* del DL 113-2016 come modificato dalla Legge 160/2016 - sono definite come di seguito dettagliato:

### **LAVORO FLESSIBILE 2024 - PROSPETTO RIASSUNTIVO**

**art. 9 co. 28 D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11 co. 4-bis DL 90/2014 convertito L. 114/2014 e modificato dall'art. 16 co. 1-*quater* D.L.113-2016**

<b>Spesa complessivamente sostenuta per lavoro flessibile anno 2009</b>	<b>295.919,96</b>
---	-------------------

<b>N.</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>AREA</b>	<b>Tipologia contratto</b>	<b>Modalità di copertura</b>	<b>N° mensilità 2023</b>	<b>Costo</b>
9	Agente Polizia Locale	ISTRUTTORI	Tempo <b>determinato</b> e pieno (36h settimanali)	Assunzione con utilizzo di graduatoria propria o di altro ente	37	111.599,75
1	Funzionario Amministrativo art. 90 D.Lgs. 267/2000	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo <b>determinato</b> e pieno (36h settimanali)		12	37.155,58
1	Collaboratore Tecnico	OPERATORI ESPERTI	Tempo <b>determinato</b> e pieno (36h settimanali)	Assunzione con utilizzo di graduatoria propria o di altro ente	5	12.803,50
<b>TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE 2024</b>						<b>161.558,83</b>

**DIFFERENZA 134.361,13**

### **PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

Dato atto che la nuova struttura comunale, definita con deliberazione G.C. 94 del 13.05.2021 ha confermato, quale dotazione organica del personale dirigenziale, n. 5 posizioni dirigenziali.

Dato atto altresì che n. 2 posizioni dirigenziali sono coperte a tempo indeterminato mentre n. 2 posizioni sono coperte con incarico dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art.110, 1° comma del D.Lgs. 267/00 fino alla scadenza dell'attuale Amministrazione.

Ritenuto pertanto prevedere al fine di garantire la continuità delle attività amministrative dei Settori interessati l'eventuale attivazione delle procedure di selezione n. 2 posizioni da coprire con incarico dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art.110, 1° comma del D.Lgs. 267/00 previa ulteriore valutazione all'Amministrazione in fase di successiva alla scadenza elettorale.

### **Stima del trend delle cessazioni**

Tra i fattori da valutare durante l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale, uno dei maggiormente significativi è la considerazione delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo, in modo tale da garantire continuità d'azione.

Attualmente non è possibile effettuare un'analisi predittiva precisa ed attendibile tenuto conto, da un lato, che negli ultimi anni il turnover è aumentato a causa delle modifiche intervenute nel mercato del lavoro e delle scelte non prevedibili da parte dei singoli lavoratori, e, dall'altro, a causa della continua evoluzione del quadro normativo di riferimento che modifica i requisiti per l'accesso al pensionamento.

In tale contesto sono state effettuate previsioni sulle cessazioni future mediante una valutazione dei dati disponibili, i cui risultati sono riepilogati nella seguente tabella:

<b>ANNO</b>	<b>CESSAZIONI</b>	<b>ECONOMIA</b>
<b>2024</b>	2	69.426,97
<b>2025/2026</b>	6	183.099,72
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>252.526,69</b>

### **Rilevazione delle esigenze**

La rilevazione delle esigenze per l'anno 2024 e la previsione per gli anni 2025 e 2026 si è svolta sulla base degli indirizzi dell'amministrazione contenuti nel DUP (Sezione operativa (SeO) 2024-2026 – Parte seconda) approvato con delibera consiliare n. 76/2022 definiti con riferimento al “Valore Pubblico” che l'amministrazione intende realizzare così descritto nella prima sezione del presente Piano.

Considerato, tuttavia, che nell'ultimo triennio le politiche di assunzioni hanno portato all'inserimento di elevate competenze nell'ente, l'indirizzo per l'anno in corso prevede il consolidamento e la

valorizzazione di tali competenze all'interno della struttura contestualmente ad un contenimento della spesa per nuove assunzioni nei limiti della sostituzione del turnover in termini di spesa.

Si presenta, nell'allegato "Fabbisogno Personale 2024-2026", il quadro delle esigenze rilevate per il triennio 2024/2026, che comprende le assunzioni contenute nel piano 2023 in fase di realizzazione, suddiviso per settore di assegnazione e Area di inquadramento, distinguendo le esigenze stabili che portano ad assunzioni a tempo indeterminato da quelle temporanee che prevedono invece assunzioni attraverso le diverse tipologie di lavoro flessibile.

### 3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Nell'ambito della rilevazione delle esigenze, è stata posta particolare attenzione alle modalità di copertura del fabbisogno distinguendole fra interne ed esterne e considerando innanzitutto le politiche di sviluppo di carriera e le eventuali soluzioni organizzative interne che possono essere attivate per soddisfare le esigenze rilevate.

Con delibera di G.C. n. 379 del 12/12/2023 si è provveduto all'approvazione del Regolamento per la disciplina delle progressioni tra aree, che ha permesso il completamento di n. 5 P.V. in deroga, previste dall'art. 13 co.6,7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, inserite nel Fabbisogno anno 2023.

Questa Amministrazione, anche per l'anno 2024, intende procedere alla qualificazione del personale mediante l'attivazione di **progressioni tra le Aree**.

Per l'anno 2024 si ritiene di completare le procedure già programmate nel triennio precedente e condivise ai tavoli sindacali negli anni precedenti anche in vista dell'aggiornamento dei documenti di programmazione da parte dei nuovi organi.

Per la programmazione anno 2024, inoltre, e con riferimento alle strutture organizzative, come delineate dalle delibere n. 94 del 13.05.2021, n. 190 del 29.06.2023 e dal presente PIAO, in particolar modo dall'Allegato Piano della Performance, si prevede di avviare le seguenti procedure:

- n. 10 unità nell'Area Istruttori di cui:

- a) n. 6 dall'esterno così come di seguito specificato: n. 2 unità nell'Area Istruttori profilo Agenti Polizia Locale con utilizzo di propria graduatoria; n. 2 Istruttori amministrativo contabili con utilizzo di propria graduatoria; n. 1 Istruttore tecnico – informatico; n. 1 Istruttore tecnico – geometra;
- b) n. 4 da destinare alle progressioni verticali riservate al personale interno, ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del Dlgs 165/2001 e art. 15 CCNL 16/11/2022, di cui n. 1 riferita all'UOC "Comunicazione e servizi al cittadino", n. 1 riferita all'U.O.C. "Tributi ed Entrate", n. 1 riferita all'U.O.C. "Cultura ed Eventi" e n. 1 riferita all'U.O.C. "Suap, Turismo e Marketing territoriale.

- n. 4 progressioni verticali, in applicazione dell'art.13 del nuovo CCNL, finanziate con l'utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018 ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), riferite alle seguenti strutture organizzative:

- a) n. 1 unità da Area Operatori Esperti ad Area Istruttori all'UOC "Servizi di Supporto;
- b) n. 3 unità da Area Istruttori ad Area Funzionari ed EQ alle seguenti UOC "Servizi di Supporto"; "Ambiente e SIT"; "Servizi alla Persona".

L'amministrazione sta ponendo particolare attenzione alle modalità di selezione dall'esterno tenuto conto delle modifiche che sono intervenute nel mercato del lavoro. Stiamo andando, infatti, verso una maggiore flessibilità nella quale non è più sufficiente la pubblicazione di un avviso per reclutare le competenze che servono e tantomeno è utile selezionare con prove basate esclusivamente sulle conoscenze. L'individuazione di nuove modalità di recruitment per arrivare ad un numero adeguato di candidature ma, soprattutto, la capacità di individuare le competenze ricercate fra i candidati attraverso l'utilizzo delle corrette tecniche selettive basate maggiormente su competenze comportamentali, sono i temi sui quali l'amministrazione sta investendo da diversi anni. Con Delibera di G.C. n. 22 del 30/01/2024 si è provveduto all'approvazione del Regolamento delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego.

Nell'ambito delle procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato si è tenuto conto della normativa che prevede l'applicazione di specifiche riserve ed in particolare:

- art. 11 del D.Lgs. 8/2014, e art. 678, comma 9, del D.Lgs. 66/2010 (volontari forze armate);
- art. 3 - comma 1 e art. 18 - comma 2, della legge 12 marzo 1999 n. 68.

### **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale**

L'articolo 33 del d.lgs n. 165/2001 nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012, impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti.

Tale disposizione impegna i dirigenti ad attivare la procedura per il proprio settore e la sanziona le p.a. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Assunto che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica.

Assunto che la condizione di eccedenza si rileva:

- dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale e dal superamento del tetto individuato dalla legge nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente;
- dalla assenza di personale dipendente non trasferito alle dipendenze del nuovo soggetto in caso di esternalizzazione;
- nonché dalla rilevazione del numero e della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli settori;

Si accerta, sulla base dei dati disponibili presso il Servizio Personale, così come verificate in sede di Conferenza dei dirigenti in data 18.01.2024, e delle risultanze contabili fornite dal Servizio Finanziario, che non risultano nel Comune di Follonica situazioni di soprannumero di personale rispetto alla dotazione organica dell'Ente, né situazioni di eccedenza di personale per esigenze funzionali, per impossibilità di sostenerne la relativa spesa o, comunque, per impossibilità di rispettare i limiti alla spesa di personale vigenti per legge.

### **Condizioni per poter procedere alle assunzioni**

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

<b><i>OGGETTO</i></b>	<b><i>RIFERIMENTI NORMATIVI</i></b>	<b><i>RISPETTO</i></b>
<b><i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale</i></b>	art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001	<b><i>SI</i></b>
<b><i>Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità</i></b>	art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001	<b><i>SI</i></b>
<b><i>Adozione del Piano della Performance</i></b>	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	<b><i>SI</i></b>
<b><i>Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011/2013</i></b>	art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	<b><i>SI</i></b>

<i>Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche</i>	art. 9 - comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e come modificato dall'art. 1 comma 904, della legge 145/2018	<b>SI</b>
<i>Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica.</i>	art. 9 - comma 3-bis del D.L. n. 185/2008	<b>SI</b>
<i>Rispetto limiti di spesa per il lavoro flessibile</i>	Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010	<b>SI</b>
<b>OGGETTO</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>RISPETTO</b>
<i>Scopertura quote d'obbligo</i>	Legge 68/99	<b>SI</b>
<i>Non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie</i>	Art. 243 D.lgs. 267/2000	<b>SI</b>

L'attuazione delle previsioni sopra riportate è comunque sempre subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio ed alla verifica che la spesa di personale in servizio, come risulta da bilancio, sommata a quella prevista per le nuove assunzioni al netto del turnover, non superi la spesa massima consentita.

Rispetto alle figure programmate, durante la fase di ricerca delle stesse, nell'avviso di reclutamento sarà specificato se trattasi di profilo specializzato o profilo qualificato ad alta specializzazione tecnica ai sensi del D.L.36/2022 ai fini della valutazione dei titoli.

Nell'ambito delle politiche di mobilità dell'ente, al fine di ridurre gli spostamenti casa-lavoro del personale pubblico operante sul territorio, sarà favorito l'interscambio diretto e volontario tra dipendenti del Comune di Follonica e i dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni, a parità di categoria e sentito il parere del Dirigente della struttura cui è assegnato il dipendente interessato.

### **Andamento occupazionale**

Si propone nella tabella seguente una sintesi dell'andamento occupazionale del personale in servizio, calcolato considerando quanto sopra programmato.

<b>TREND</b>		<b>2024</b>	<b>2025/2026</b>
--------------	--	-------------	------------------

Dipendenti 31/12 anno precedente	+	123	131
Cessazioni a tempo indeterminato programmate	-	2	6
Assunzioni dall'esterno programmate nel piano 2024-2026 comprese progressioni tra aree	+	10	
Dipendenti al 31/12	=	131	125

### 3.3.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio

Si fa presente che nel triennio 1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2026, secondo le proiezioni, lasceranno presumibilmente il servizio 9 dipendenti.

Nella tabella che segue è riportato l'andamento dei pensionamenti previsti nel triennio

#### *Andamento pensionamenti\* nel triennio 2024-2026*

	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed E.Q,	Dirigenti	totale
2024			2		2
2025	3				3
2026	3				3
totale	6	0	2	0	8

***\*da evidenziare che i dati potrebbero variare a seguito delle nuove norme pensionistiche.***

*(I dati sono stati elaborati prendendo in considerazione i pensionamenti e quindi non le dimissioni dal servizio senza diritto a pensione. Per gli anni in questione sono stati indicati i collocamenti a riposo d'ufficio al momento prevedibili, non essendo possibile conoscere le eventuali richieste di pensione anticipata da parte dei dipendenti. I dati pertanto sono suscettibili di variazioni legate a modifiche normative e nuove richieste su istanza dei dipendenti)*

## Allegati

Tabella raccordo Dotazione Organica e co. 557  
Fabbisogno Personale 2024-2026