

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane 2025/2027

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.

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

– il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di

aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;

– la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista, probabilmente entro la primavera, il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 6% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come Ivc, base e incrementale), occorre ricordare che, alle regole attuali, anche questo nuovo contratto comporterà la riduzione degli spazi assunzionali degli enti interessati;

– viene meno, dall’anno 2025, l’applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall’articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all’interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti “virtuosi” e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare, si evidenzia che:

– i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;

– i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell’anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell’ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2024);

– i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell’articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 “applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.

La legge di bilancio 2025 introduce, per gli enti che applicano il turn-over, una nuova disposizione relativamente all’incidenza delle assunzioni per mobilità sulla capacità assunzionale degli enti; viene meno il concetto di neutralità della mobilità.

L’articolo 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l’articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: “Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell’applicazione della disposizione di cui all’articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall’articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall’acquisizione di personale all’esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall’articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Da ciò discende che le cessazioni per mobilità garantiscono la maturazione di capacità assunzionale utile ai fini del turn-over, mentre le assunzioni effettuate nella stessa modalità ne implicano, simmetricamente, l’utilizzo.

Le assunzioni per mobilità agiscono pertanto in termini di turn-over esattamente come le assunzioni operate mediante concorso. Le cessazioni per mobilità, frattanto, hanno le stesse conseguenze di quelle a titolo definitivo (pensionamenti, dimissioni volontarie).

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 valori soglia 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).

A decorrere dall'esercizio finanziario 2025, inoltre, trova applicazione l'art. 14, comma 1 bis, al d.l. 25/2025, recante "Armonizzazione del trattamento accessorio del personale dipendente degli enti territoriali".

La disposizione consente ai Comuni e alle Città metropolitane e Province – nel rispetto delle condizioni fissate dall'art. 33, commi 1, 1 bis e 2, del d.l. 34/2019 (convertito, con modificazioni, dalla legge 58/2019), nonché dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato – di incrementare, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, il "Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio" (sezione non dirigenziale), fino a determinare un'incidenza massima del 48 % delle somme destinate alla componente stabile di detto Fondo – comprensive degli importi per incarichi di posizione organizzativa – rispetto alla spesa complessiva sostenuta nel 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.

Con la circolare prot. n. 175706 del 27/06/2025 il MEF - RGS ha diffuso le indicazioni applicative per la corretta ed uniforme interpretazione delle nuove disposizioni in materia di trattamento accessorio introdotte dall'articolo 14, comma 1-bis, del D. L. n. 25/2025 e s.m.i.,

Con Delibera di G.C. n. 328 del 18.11.2025 avente ad oggetto Contrattazione integrativa decentrata personale non dirigenziale anno 2025 e incremento fondo per le risorse decentrate ex art. 79 CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del d.l. 25/2025 convertito in legge 69/2025 - atto di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo 2025 e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata", con la quale si deliberava la possibilità di incrementare, ai sensi dell'art. 14, co. 1-bis, del D.L. n. 25 del 14.03.2025 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 69 del 09.05.2025, la parte stabile del Fondo del personale non dirigente di un importo pari a € 65.000,00, demandando all'aggiornamento della sez. 3.3.2 e 3.3.3 del PIAO 2025/2027, a far asseverare da parte dell'organo di revisione che l'ente rispetta quanto previsto dall'art. 33, commi 1, 1-bis e 2 del DL 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, l'art. 1 co. 557 della L. 296/2006 e l'equilibrio pluriennale di bilancio.

CALCOLO DELLA POSSIBILITA' D'INCREMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE IN DEROGA DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025 come autorizzato con Delibera di G.C. n. 328 del 18-11-2025

CALCOLO DELLA POSSIBILITA' D'INCREMENTO IN DEROGA DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025	
Calcolo incremento potenziale salario accessorio del Fondo Comparto ed EQ art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	
valore della componente stabile del Fondo dell'anno 2025 (prima dell'incremento), ridotto delle decurtazioni operate al fine di assicurare il rispetto del limite di spesa di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017	628.436,91 €
STANZIAMENTO E.Q. (prima dell'incremento) al lordo dell'incremento di cui all'art 79, comma 3, CCNL 2019/21	176.289,00 €
eventuale incremento salario accessorio anno corrente	65.000,00 €
tabellare personale in servizio nell'anno 2023, come da conto annuale 2023	2.820.065,74 €
valore massimo che la componente stabile del Fondo può assumere unitamente all'importo relativo agli incarichi di Elevata Qualificazione	1.353.631,55 €
incremento massimo salario accessorio anno corrente	548.905,64 €
% di incidenza raggiunta a seguito dell'incremento deciso dall'Ente	30,84%
Spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater o 562 della L. 296/2006	
limite spesa personale annualità di riferimento al netto delle componenti escluse	5.048.893,36 €
spesa personale prevista anno corrente al netto delle componenti escluse	4.530.444,00 €
eventuale incremento annuale in deroga salario accessorio	65.000,00 €
oneri riflessi a carico del datore di lavoro (comprensivi dell'IRAP) sull'incremento di cui sopra	24.050,00 €
totale spesa di personale prevista anno corrente	4.619.494,00 €
OK	
Differenziale rispetto alla media 2011-2013	429.399,36 €
Spesa di personale ai sensi dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019	
limite della spesa di personale determinato in attuazione dell'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019	7.534.306,15 €
spesa di personale relativa al 2025, comprensiva degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come definita dai decreti attuativi del citato articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019	6.010.154,51 €
eventuale incremento annuale in deroga salario accessorio	65.000,00 €
oneri riflessi a carico del datore di lavoro (al netto dell'IRAP) sull'incremento di cui sopra	18.525,00 €
totale spesa di personale prevista anno corrente	6.093.679,51 €
OK	
Spazi assunzionali art. 33c. 2 D.Lgs. 34/2019	1.440.626,64 €
Per il computo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, sono state sommate alla misura convenzionalmente indicata nella nota della RGS 175706/2025 (27,4%) le seguenti percentuali: - un valore standard/medio dell'1,10% per inail - IRAP (solo per la verifica del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296 del 2006) 8,5%	

I calcoli sopra riportati sono sintetizzati come di seguito riepilogato:

Spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater o 562 della L. 296/2006 **senza** incremento di cui all'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025

Componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. n. 296/2006:	ANNO 2025 (per dettaglio delle retribuzioni lorde vedi tabella sottostante)
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	4.154.534,91
Costo per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	92.697,62
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, co. 1 d.lgs. n. 267/2000	124.800,01
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	1.210.506,28
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	15.000,00
IRAP	352.415,09
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	59.519,01
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	30.708,96
Rimborso straordinario elettorale da parte del Ministero Dell'interno	16.324,75
Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (art. 78/2010 art. 50 co. 2 e 7)	1.550,25
Oneri riflessi su compensi ISTAT corrisposti al personale dipendente	500,00
Straordinario elettorale x elezioni comunali a carico dell'ente	20.222,00
Buoni pasto straordinari elettorali x elezioni comunali	1.274,00
TOTALE	6.080.052,87
+ Costo annuo assunzioni tempo indeterminato previste 2025 comprensivo di IRAP	333.563,35
TOTALE COMPLESSIVO VOCI INCLUSE (A)	6.413.616,22
Componenti escluse:	
Incentivi per la progettazione	18.390,68
Incentivi per il recupero ICI	-
Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (art. 78/2010 art. 50 co. 2 e 7)	1.550,25
Oneri riflessi su compensi ISTAT corrisposti al personale dipendente	500,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada - come da deliberazione G.C. n. 7/2025	141.533,92
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici - Segreteria convenzionata fino al 31/05/2025	10.820,40
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	16.324,75
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	30.708,96
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	995.968,41
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	306.920,08
Oneri previdenziali relativi rinnovi contrattuali	275.684,05
Irap su rinnovi contrattuali	84.657,31
TOTALE VOCI ESCLUSE (B)	1.883.058,82
TOTALE DELLA SPESA DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 CO. 557 L. 296/2006 (A-B)	4.530.557,41
MEDIA 2011-2013	5.048.893,36
DIFFERENZIALE RISPETTO ALLA MEDIA 2011-2013	- 518.335,95
TABELLA DI DETTAGLIO:	
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato - Consuntivo 2024	4.244.797,69
+ Rientro aspettativa Funzionari ex incarichi dirigenza costo per 6 mesi	36.570,51
- Costo segreteria convenzionata per n. 7 mensilità	15.144,16
- mensilità cessati infrannuali 2024	100.948,11
+ mensilità assunzioni infrannuali 2024	54.895,45
+ Costo Tempo Determinato 2025 non compreso nel Consuntivo 2024	60.932,22
- Spesa annuale cessati anno 2025	126.568,68
	4.154.534,91

Spesa di personale ai sensi dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 **senza** incremento di cui all'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025

FABBISOGNO PERSONALE TEMPO INDETERMINATO 2025-2027 UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI DM 17.03.2020					
ASSUNZIONI AUTORIZZATE IN ALTRI PIANI E NON ANCORA EFFETTUATE NELL'ANNO 2024					
N.	Profilo Professionale	AREA	Tipologia contratto	Modalità di copertura	Costo complessivo annuo
1	Funzionario Tecnico (dal Piano 2022)	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	34.350,45
1	Funzionario Amministrativo (dal Piano 2023) Avvocatura	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	34.216,48
1	Istruttore Informatico Amministrazione digitale	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	31.628,86
1	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	31.628,86
1	Estensione part time da 50% a 75% Operatore Ausiliario - Biblioteca	OPERATORI	Estensione part time da 50% al 75% Operatore Ausiliario già assunto a tempo indeterminato	ESTENSIONE EFFETTUATA ANNO 2025	6.723,87
PROGRESSIONI AUTORIZZATE TRA LE AREE ART. 13 CCNL 16.11.2022					
1	Funzionario di Vigilanza	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Progressione tra aree art. 13 CCNL 16.11.2022	2.718,53
TOTALE COSTO FABBISOGNO ANNI PRECEDENTI					141.267,06
ANNO 2025					
Assunzioni autorizzate					
1	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	31.628,86
1	Operatore Ausiliario - Biblioteca	OPERATORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	26.895,46
1	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	34.350,45
1	Agente Polizia Locale	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	33.265,80
1	Funzionario Amministrativo Ufficio Turismo e Marketing Territoriale	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	34.216,48
1	Estensione part time da 50% a 83,33% Operatore Ausiliario - Servizi Cimiteriali	OPERATORI	Estensione part time da 50% all'83,33% Operatore Ausiliario già assunto a tempo indeterminato		8.964,26
1	Estensione part time da 75% a 83,33% Operatore Ausiliario - Biblioteca	OPERATORI	Estensione part time da 75% all'83,33% Operatore Ausiliario già assunto a tempo indeterminato		2.240,39
PROGRESSIONI AUTORIZZATE TRA LE AREE ART. 13 CCNL 16.11.2022					
1	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Progressione tra aree art. 13 CCNL 16.11.2022	2.721,59
TOTALE COSTO FABBISOGNO ANNO 2025					142.654,43
ANNO 2026					
Utilizzo delle capacità assunzionali a tempo determinato e indeterminato, in base alla disciplina legislativa tempo per tempo vigente					
ANNO 2027					
Utilizzo delle capacità assunzionali a tempo determinato e indeterminato, in base alla disciplina legislativa tempo per tempo vigente					
VERIFICA RISPETTO LIMITE INCREMENTO SPESA 2025 art. 5 DM 17.03.2020					
Art. 4 co. 2 DM 17.03.2020 - TAB. 1 - LIMITE MASSIMO TEORICO					7.534.306,15
Costo complessivo Piano fabbisogno anno 2025-2027 di seguito dettagliato:					6.010.154,51
Rendiconto 2024 -impegni di competenza riguardanti alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999					5.726.233,02
Costo fabbisogno personale a tempo indeterminato anni precedenti da effettuare					141.267,06
Costo fabbisogno personale a tempo indeterminato 2025					142.654,43

Capacità assunzionale del Comune di Follonica dopo l'incremento del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025

Spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater o 562 della L. 296/2006 con l'incremento di cui all'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025

Componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. n. 296/2006:	ANNO 2025 (per dettaglio delle retribuzioni lorde vedi tabella sottostante)
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	4.243.584,91
Costo per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	92.697,62
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, co. 1 d.lgs. n. 267/2000	124.800,01
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	1.210.506,28
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	15.000,00
IRAP	352.415,09
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	59.519,01
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	30.708,96
Rimborso straordinario elettorale da parte del Ministero Dell'interno	16.324,75
Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (art. 78/2010 art. 50 co. 2 e 7)	1.550,25
Oneri riflessi su compensi ISTAT corrisposti al personale dipendente	500,00
Straordinario elettorale x elezioni comunali a carico dell'ente	20.222,00
Buoni pasto straordinari elettorali x elezioni comunali	1.274,00
TOTALE	6.169.102,87
+ Costo annuo assunzioni tempo indeterminato previste 2025 comprensivo di IRAP	333.563,35
TOTALE COMPLESSIVO VOCI INCLUSE (A)	6.502.666,22
Componenti escluse:	
Incentivi per la progettazione	18.390,68
Incentivi per il recupero ICI	-
Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (art. 78/2010 art. 50 co. 2 e 7)	1.550,25
Oneri riflessi su compensi ISTAT corrisposti al personale dipendente	500,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada - come da deliberazione G.C. n. 7/2025	141.533,92
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici - Segreteria convenzionata fino al 31/05/2025	10.820,40
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	16.324,75
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	30.708,96
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	995.968,41
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	306.920,08
Oneri previdenziali relativi rinnovi contrattuali	275.684,05
Irap su rinnovi contrattuali	84.657,31
TOTALE VOCI ESCLUSE (B)	1.883.058,82
TOTALE DELLA SPESA DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 CO. 557 L. 296/2006 (A-B)	4.619.607,41
MEDIA 2011-2013	5.048.893,36
DIFFERENZIALE RISPETTO ALLA MEDIA 2011-2013	- 429.285,95
TABELLA DI DETTAGLIO:	
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato - Consuntivo 2024	4.244.797,69
+ Rientro aspettativa Funzionari ex incarichi dirigenza costo per 6 mesi	36.570,51
- Costo segreteria convenzionata per n. 7 mensilità	15.144,16
- mensilità cessati infrannuali 2024	100.948,11
+ mensilità assunzioni infrannuali 2024	54.895,45
+ Costo Tempo Determinato 2025 non compreso nel Consuntivo 2024	60.932,22
- Spesa annuale cessati anno 2025	126.568,68
INCREMENTO PARTE STABILE art. 14 co. 1-bis D.L. n. 25 del 14.03.2025 comprensiva di oneri riflessi e IRAP	89.050,00
	4.243.584,91

Spesa di personale ai sensi dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 con incremento di cui all'art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025

FABBISOGNO PERSONALE TEMPO INDETERMINATO 2025-2027 UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI DM 17.03.2020					
ASSUNZIONI AUTORIZZATE IN ALTRI PIANI E NON ANCORA EFFETTUATE NELL'ANNO 2024					
N.	Profilo Professionale	AREA	Tipologia contratto	Modalità di copertura	Costo complessivo annuo
1	Funzionario Tecnico (dal Piano 2022)	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	34.350,45
1	Funzionario Amministrativo (dal Piano 2023) Avvocatura	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	34.216,48
1	Istruttore Informatico Amministrazione digitale	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	31.628,86
1	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	31.628,86
1	Estensione part time da 50% a 75% Operatore Ausiliario Biblioteca	OPERATORI	Estensione part time da 50% al 75% Operatore Ausiliario già assunto a tempo indeterminato	ESTENSIONE EFFETTUATA ANNO 2025	6.723,87
PROGRESSIONI AUTORIZZATE TRA LE AREE ART. 13 CCNL 16.11.2022					
1	Funzionario di Vigilanza	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Progressione tra aree art. 13 CCNL 16.11.2022	2.718,53
TOTALE COSTO FABBISOGNO ANNI PRECEDENTI					141.267,06
ANNO 2025					
Assunzioni autorizzate					
1	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	31.628,86
1	Operatore Ausiliario Biblioteca	OPERATORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	26.895,46
1	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	34.350,45
1	Agente Polizia Locale	ISTRUTTORI	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	ASSUNZIONE EFFETTUATA ANNO 2025	33.265,80
1	Funzionario Amministrativo Ufficio Turismo e Marketing Territoriale	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Assunzione previa procedura concorsuale e/o possibilità di utilizzo di graduatoria propria o di altro ente e/o mobilità	34.216,48
1	Estensione part time da 50% a 83,33% Operatore Ausiliario Servizi Cimiteriali	OPERATORI	Estensione part time da 50% all'83,33% Operatore Ausiliario già assunto a tempo indeterminato		8.964,26
1	Estensione part time da 75% a 83,33% Operatore Ausiliario Biblioteca	OPERATORI	Estensione part time da 75% all'83,33% Operatore Ausiliario già assunto a tempo indeterminato		2.240,39
PROGRESSIONI AUTORIZZATE TRA LE AREE ART. 13 CCNL 16.11.2022					
1	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo indeterminato e pieno (36h settimanali)	Progressione tra aree art. 13 CCNL 16.11.2022	2.721,59
TOTALE COSTO FABBISOGNO ANNO 2025					142.654,43
ANNO 2026					
Utilizzo delle capacità assunzionali a tempo determinato e indeterminato, in base alla disciplina legislativa tempo per tempo vigente					
ANNO 2027					
Utilizzo delle capacità assunzionali a tempo determinato e indeterminato, in base alla disciplina legislativa tempo per tempo vigente					
VERIFICA RISPETTO LIMITE INCREMENTO SPESA 2025 art. 5 DM 17.03.2020					
Art. 4 co. 2 DM 17.03.2020 - TAB. 1 - LIMITE MASSIMO TEORICO					7.534.306,15
Costo complessivo Piano fabbisogno anno 2025-2027 di seguito dettagliato:					6.093.679,51
Rendiconto 2024 - impegni di competenza riguardanti alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.000; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999				5.726.233,02	
Costo fabbisogno personale a tempo indeterminato anni precedenti da effettuare				141.267,06	
Costo fabbisogno personale a tempo indeterminato 2025				142.654,43	
INCREMENTO PARTE STABILE art. 14 co. 1-bis D.L. n. 25 del 14.03.2025 comprensivo di oneri riflessi (escluso IRAP)				83.525,00	

In base all’art. 4 del sopra citato DM 17.03.2020 il Comune di Follonica, tenuto conto dei dati desumibili dal rendiconto 2024, e dell’incremento ai sensi dell’art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025, si colloca nel valore soglia come segue:

COMUNE DI FOLLONICA

Valore
Soglia

TABELLA 1 art. 4 DM 17/03/2020 individuazione dei valori soglia di massima spesa di personale	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 2025 ha un valore soglia pari al 20,52% prendendo in considerazione i dati del Rendiconto 2024, valore inferiore alla soglia limite del 27% individuata dal citato articolo 4, comma 1 del medesimo decreto interministeriale per i comuni ricompresi tra i 10.000 e i 59.999 abitanti:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2025
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2024
		VALORE	20.236
		FASCIA	f
Spesa di personale da RENDICONTO		ANNI	2024
		(a)	5.726.233,02 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	5.717.525,67 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		2022	29.695.503,58 €
		2023	30.624.528,26 €
		2024	33.399.821,79 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			31.239.951,21 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024	3.335.113,62 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	27.904.837,59 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	20,52%
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			
ENTE VIRTUOSO			
ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))		(f)	1.808.073,13 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	7.534.306,15 €

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.”

Il Fabbisogno del Personale 2025-2027, come indicato nel prospetto allegato “Fabbisogno Personale 2025-2027”, con l’aggiunta dell’incremento del Fondo di cui all’art. 14 co. 1bis del DL 25/2025, rientra pertanto nel limite di cui al valore soglia individuato nella citata Tabella 1 art. 4 co. 1 DM 17.3.2020, calcolato come da suesa posta tabella in base all’ultimo rendiconto disponibile (anno 2024)

Il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato, con l'aggiunta dell'incremento del Fondo di cui all'art. 14 co. 1bis del DL 25/2025.

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 31/12/2024 - 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 2022-2023-2024 (Dati Rendiconto 2024) (Tabella 1 art. 4 co. 1 DM 17.03.2020) che si attesta al valore del 20,52%, rispetto al limite del 27%. Dalla media delle entrate correnti è stato decurtato il valore del Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) anno 2024, come determinato in sede di rendiconto all'allegato A1) colonne C e D del D.Lgs. 118/2011 principio contabile 4/2.

La spesa complessiva di personale, come stimata al termine del processo assunzionale, è infine coerente con le disponibilità finanziarie di bilancio. Sommando il programma del fabbisogno a tempo indeterminato e determinato ai costi consolidati al 31/12/2024 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 determinerà così un fabbisogno complessivo compatibile con gli equilibri di bilancio 2025/2027 per gli stessi codici sopra citati.

Spesa Personale anno 2024 (dati Rendiconto 2024)	5.726.233,02	+
Costo complessivo fabbisogno personale 2025 (tempo indeterminato, lavoro flessibile, decurtati cessati ecc..) <i>come specificato nella successiva tabella di dettaglio</i>	527.699,57	+
Spesa complessiva di personale dopo assunzioni fabbisogno 2025 comprensivo dell'incremento art. 14 co. 1bis DL25/2025	6.253.932,59	

PROIEZIONE VALORE SOGLIA 2025:

Spesa complessiva di personale dopo assunzioni fabbisogno 2025 comprensivo dell'incremento art. 14 co. 1bis DL25/2025	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	6.253.932,59
---	---	--------------

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 2022/2023/2024: €31.239.951,21 FCDE anno 2024: € 3.335.113,62	27.904.837,59
------------------	---	---------------

VALORE SOGLIA 22,41%

Tetto complessivo alla spesa del personale

Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n.296/2006.

In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto

2014, n.114, prevede che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale del Comune di Follonica è pari ad euro 5.065.343,21 come ricalcolato nella tabella allegata “Calcolo Spesa di Personale co. 557” per costituirne parte integrante e sostanziale.

Pertanto, come si evince dal calcolo analitico di cui all'allegato “Calcolo spesa di personale co. 557”, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, il limite è rispettato, anche dopo l'incremento del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 14 co. 1bis del DL 25/2025.

La dotazione organica in termini finanziari

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica”. Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (tale limite è la spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Il Comune di Follonica, con il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027, provvede anche a rideterminare la dotazione organica del personale, non solo in termini di quantità ma anche di valore finanziario, considerando la stessa uno strumento concreto e flessibile, strettamente connesso alle esigenze dell'ente, in relazione ai bisogni derivanti dalla realtà locale.

Con il piano dei Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 si intende:

- anzitutto, procedere al completamento del piano occupazionale 2024, non completamente realizzato entro il 31/12/2024;
- garantire la sostituzione di alcune figure prossime al collocamento a riposo e/o fuoriuscite per mobilità ovvero dimissioni volontarie;
- dotarsi di personale con competenze trasversali necessarie ad un'organizzazione più flessibile e dinamica, a fronte anche delle novità introdotte dal nuovo CCNL di comparto, sottoscritto il 16/11/2022.

La dotazione organica sia in termini di quantità che in termini finanziari è illustrata all'allegato “Dotazione Organica previsione 2025” per costituirne parte integrante e sostanziale.

Il costo complessivo del fabbisogno del personale anno 2025 comprensivo delle assunzioni previste nei precedenti piani da effettuare nell'anno 2025 ed al netto delle cessazioni 2024 e 2025 e in considerazione degli incrementi contrattuali presunti a regime, comprensivo dell'incremento del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 14 co. 1bis del DL 25/2025, risulta pari a € 527.699,57 come di seguito dettagliato:

Tabella di dettaglio:		
IVC 2025 - PRESUNTA - comprensiva oneri	25.000,64	+

Incremento PRESUNTO a regime sulla base del CCNL 2022-2024 non firmato comprensivo di oneri	127.406,40	+
Costo piani anni precedenti effettuate nel 2025 o ancora da effettuare	172.895,92	+
Costo Piano Assunzioni 2025	142.654,43	+
Costo n. 2 incarichi Art. 110 per 6 mensilità ciascuno	62.400,00	+
Costo Tempo Determinato 2025 non storicizzato	60.932,22	+
Assunzione art. 90 con oneri costo annuo non compreso nel consuntivo 2024	37.070,68	+
Indennità ad personam art. 90 comprensivo di oneri	18.500,00	+
Rientro aspettativa Funzionari ex incarichi dirigenza costo per 6 mesi	36.570,51	+
Costo ANNUALE Cessazioni 2024	167.531,57	-
Costo pro-quota cessazioni 2025	71.724,67	-
INCREMENTO PARTE STABILE art. 14 co. 1-bis D.L. n. 25 del 14.03.2025 comprensivo di oneri riflessi (escluso IRAP)	83.525,00	+
527.699,57		

Quanto inserito nel programma delle assunzioni risulta coerente e non altera gli equilibri determinati in sede di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 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 prudenziale 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 22,41%, è pertanto in grado di fornire ragionevoli garanzie anche per il bilancio pluriennale.

ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO ETEROFINANZIATA - DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE TOSCANA N. 590 DEL 12.05.2025 PER SVOLGIMENTO

FUNZIONI DEL SISTEMA INFORMATIVO REGIONALE DEL TURISMO, A LIVELLO DI COMUNITÀ DI AMBITO TURISTICO MAREMMA TOSCANA AREA NORD.

I magistrati contabili, la Corte dei Conti Liguria, con delibera 93/2020 e più recentemente la Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Regione Lombardia, con deliberazione n. 65/2021/PAR del 22 aprile 2021 e la Corte dei conti, Sez. Lazio, con deliberazione n. 136/2023, hanno chiarito che possono essere esclusi dal limite di finanza pubblica posto alle spese complessive per il personale degli enti locali (art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006) ed alle spese per contratti di lavoro c.d. flessibili (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010), oltre alle fattispecie indicate espressamente dalla legge, anche quelle interamente gravanti su fondi dell'Unione Europea o coperte da trasferimenti di soggetti privati.

Inoltre, sulla base dei più recenti approdi nomofilattici, risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale).

Visto L'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 Agosto 2020, n. 104 : *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore 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 il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*.

Il succitato art. 57, comma 3-septies, risulta, peraltro, espressamente richiamato dall'art. 1, comma 801, della l. 30 dicembre 2020, n. 178.

Assunzioni a tempo determinato di 2 Funzionari amministrativi a tempo determinato in considerazione delle seguenti motivazioni:

- la Legge regionale n. 61 del 31.12.2024 “Testo unico del turismo” prevede che le funzioni di livello locale del sistema informativo regionale del turismo siano obbligatoriamente esercitate a livello associato, a livello di Comunità di Ambito turistico attraverso il Comune Capofila;
- risulta necessario per il Comune di Follonica procedere all'assunzione di 2 dipendenti a tempo determinato area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - per fare fronte sia alle attività che riguardano il sistema statistico regionale che alle attività che riguardano i progetti dell'Ambito che verranno poi presentati al finanziamento da parte di Toscana Promozione; - la delibera di Giunta regionale n. 590 del 12.05.2025 con la quale si approva tra l'altro il riparto delle risorse da assegnare alle Comunità di Ambito Turistico per ciascuna delle annualità (a regime);
- che le risorse suddette assicureranno la copertura finanziaria delle sopra richiamate assunzioni;
- le assunzioni verranno espletate solo a seguito di adeguamento della Convenzione tra i Comuni dell'Ambito Turistico in cui si individua il Comune di Follonica come capofila, condizione che permette l'erogazione delle risorse da parte della Regione Toscana.

N.	Profilo Professionale	AREA	Tipologia contratto	N° mensilità 2025	Costo 2025	Costo annuo 2026	Costo annuo 2027
2	Funzionario Amministrativo per Ambito Turistico	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo determinato e pieno (36h settimanali)	1	6.156,12	74.100,24	74.100,24

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. 610 del 30.07.2024 è stata disposta l'assunzione di una unità di personale a tempo determinato Area dei Funzionari ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000, presso l'Ufficio di Staff del Sindaco per 18 mesi eventualmente prorogabile non oltre il mandato amministrativo del Sindaco in carica;
- con delibera di G.C. n. 294 del 31.10.2024 è stata integrato con un'ulteriore unità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (CCNL del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022) l'Ufficio di Staff del Sindaco, quale Ufficio a supporto agli organi di direzione politica Sindaco e Giunta, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/00 e dell'art. 23 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- con il succitato atto è stato attribuito, ai sensi dell'art. 90 comma 3 del Tuel 267/00, un unico emolumento sostitutivo del trattamento economico accessorio di cui al CCNL Funzioni Locali vigente e comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, pari a 1.145,00 lordi mensili per 13 mensilità, oltre oneri e IRAP a carico del Comune, al dott. Lorenzo Ferretti, già individuato quale componente dell'Ufficio di Staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 D.lgs n. 267/2000, giusto decreto sindacale n. 14 del 30.07.2024, con funzioni di Capo dell'ufficio di Staff;
- Scavalco d'eccedenza per n. 8 ore settimanali Funzionario Direttore Tecnico-Scientifico Musei Civici;
- risulta necessario per fronteggiare le esigenze stagionali del Servizio Polizia Municipale nel periodo estivo l'assunzione di Istruttori di Vigilanza – Area Istruttori - per complessive 48 mensilità, come da progetto presentato dal Comandante con prot. interno n. 6890 del 18.02.2025;

- la deliberazione della G.C. n. 07 del 14.01.2025, così come modificata con deliberazione della G.C. n. 243 del 28.08.2025, ad oggetto “Ripartizione delle quote derivanti dalle sanzioni amministrative per la violazione delle norme del Codice della Strada ai sensi dell'art. 208 comma 4 e art. 142 comma 12 bis del D.Lgs. 285 del 04.1992 così come modificato dalle Legge 120/2010. Anno 2025”.

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 48 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 il triennio 2025/2027 - 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 2025 - 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**

Spesa complessivamente sostenuta per lavoro flessibile anno 2009	295.919,96
---	-------------------

N.	Profilo Professionale	AREA	Tipologia contratto	Modalità di copertura	N° mensilità 2025	Costo 2025	Costo 2026	Costo 2027
	Agente Polizia Locale	ISTRUTTORI	Tempo determinato e pieno (36h settimanali)	Assunzione con utilizzo di graduatoria propria o di altro ente	48	141.791,99	142.204,64	142.204,64
2	Funzionario Amministrativo art. 90 D.Lgs. 267/2000	FUNZIONARI ED E.Q.	Tempo determinato e pieno (36h settimanali)	Assunzione già effettuata	24	73.873,42	74.100,24	74.100,24
	Indennità ad personam art. 90 D.Lgs. 267/2000 comprensivo di oneri					18.500,00	18.500,00	18.500,00
	Scavalco d'eccedenza per n. 8 ore settimanali Funzionario Direttore Tecnico-Scientifico Musei Civici				3	1.852,22		
TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE						236.017,63	234.804,88	234.804,88

DIFFERENZA 61.137,15 61.754,55 61.754,55

Pertanto, l'Ente si pone ben al di sotto del limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, il quale prevede, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, il rispetto del limite di spesa sostenuta per il lavoro flessibile, nell'anno 2009, che per il Comune di Follonica è pari a €. 295.919,96.

Si precisa, per completezza di informazioni, che le assunzioni di personale dirigente ex art. 110 comma 1 non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

La spesa per il personale per assunzioni di lavoro flessibile, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata ai sensi dell'art. 2 del D.M. del 17/3/2020 (spesa per assegni ed oneri, al netto dell'IRAP), è contenuta entro gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025/2027.

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 state coperte con incarico dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art.110, 1°

comma del D.Lgs. 267/00, per una durata pari a tre anni; il contratto potrà essere rinnovato per una durata complessiva, comunque, non superiore al mandato amministrativo del Sindaco.

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:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA
2025	4	84.074,12
2026/2027	7	253.505,16
TOTALE	11	337.579,28

Rilevazione delle esigenze

Si presenta, nell'allegato "Fabbisogno Personale 2025-2027", il quadro delle esigenze rilevate per il triennio 2025/2027, che comprende le assunzioni contenute nel piano 2025 in fase di realizzazione, suddiviso per 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.

A seguito delle nuove elezioni, inoltre, con delibera di G.C. n. 294 del 31/10/2024 è stata integrato con un'ulteriore unità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (CCNL del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022) l'Ufficio di Staff del Sindaco, quale Ufficio a supporto agli organi di direzione politica Sindaco e Giunta, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/00 e dell'art. 23 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Con il succitato atto è stato attribuito, ai sensi dell'art. 90 comma 3 del Tuel 267/00, un unico emolumento sostitutivo del trattamento economico accessorio di cui al CCNL Funzioni Locali vigente e comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, pari a 1.145,00 lordi mensili per 13 mensilità, oltre oneri e IRAP a carico del Comune, al dott. Lorenzo Ferretti, già individuato quale componente dell'Ufficio di Staff

del Sindaco ai sensi dell'art. 90 D.lgs n. 267/2000, giusto decreto sindacale n. 14 del 30.07.2024, con funzioni di Capo dell'ufficio di Staff.

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 2025, intende procedere alla qualificazione del personale mediante l'attivazione di **progressioni tra le Aree**.

Per l'anno 2025 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 2025, 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, si prevede di avviare/concludere le seguenti procedure:

- n. 2 unità nell'Area Istruttori, già previsti nei precedenti PIAO, più 2 unità integrata con il presente atto, per un totale di **4** unità di cui:
 - a) n. 4 dall'esterno così come di seguito specificato:
 - n. 1 Agenti Polizia Locale con utilizzo di propria graduatoria (Fabbisogno 2025);
 - n. 1 Istruttore Tecnico;
 - n. 1 Istruttore Informatico con utilizzo di propria graduatoria (Fabbisogno 2024 - già assunto alla data del presente atto);
 - n. 1 Istruttore Tecnico (n. 1 Fabbisogno 2024)
- n. 3 unità nell'Area Funzionari ed E.Q. già previsti nei precedenti PIAO, più 3 unità integrate con il presente atto, per un totale di **6** unità di cui:
 - a) n. 4 dall'esterno così come di seguito specificato:
 - n. 1 unità nell'Area Funzionari ed E.Q. con profilo professionale Funzionario Tecnico (Fabbisogno 2024)
 - n. 1 unità nell'Area Funzionari ed E.Q. con profilo professionale Funzionario Tecnico, (prevista nel precedente PIAO di cui alla deliberazione G. C. 84/2025 quale Istruttore Amministrativo);
 - n. 2 unità nell'Area Funzionari ed E.Q. con profilo professionale Amministrativo (n. 1 Fabbisogno 2024 – n. 1 Fabbisogno 2025).;
 - b) n. 1 da destinare alle **progressioni verticali** riservate al personale interno, ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del Dlgs 165/2001 e art. 13 CCNL 16/11/2022, con profilo professionale Funzionario di vigilanza riferita all'UOC "Polizia Municipale" (Fabbisogno 2024, ma con modificazione dell'articolo di CCNL del 16.11.2022 da applicare);

- c) n. 1 da destinare alle **progressioni verticali** riservate al personale interno, ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del Dlgs 165/2001 e art. 13 CCNL 16/11/2022, con profilo professionale Funzionario Tecnico riferita all'UOC "Edilizia privata" (Fabbisogno 2025).
- n. 1 unità nell'Area degli Operatori con il profilo di Ausiliario Amministrativo presso la Biblioteca Comunale (Fabbisogno 2025).
 - aumento della percentuale di part-time di un'unità di personale dell'Area Operatori presso la Biblioteca comunale dal 50% al 75%, già previsto nei precedenti PIAO (Fabbisogno 2024).
 - aumento della percentuale di part-time di un'unità di personale dell'Area Operatori presso i Servizi Cimiteriali dal 50% al 83,33%;
 - aumento della percentuale di part-time di un'unità di personale dell'Area Operatori presso la Biblioteca comunale dal 75% al 83,33%.
 - ai sensi dell'art. 14, co. 1-bis, del D.L. n. 25 del 14.03.2025 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 69 del 09.05.2025, la parte stabile del Fondo risorse decentrate è incrementata per l'importo complessivo di € 65.000,00 nel rispetto dei limiti di cui all'art. 33 DL 34/2019 e all'art. 1 co. 557 della L. 296/2006, come da allegato prospetto "Incremento art. 14 co. 1bis D.L. 25_2025".

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. n. 321 del 03.12.2024 si è provveduto a modificare ed integrare il Regolamento delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego.

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, 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:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale</i>	art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001	SI
<i>Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità</i>	art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001	SI
<i>Adozione del Piano della Performance</i>	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	SI
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011/2013	art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	SI
<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	SI
<i>Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica.</i>	art. 9 - comma 3-bis del D.L. n. 185/2008	SI
<i>Rispetto limiti di spesa per il lavoro flessibile</i>	Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010	SI
OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
<i>Scopertura quote d'obbligo</i>	Legge 68/99	SI

<i>Non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie</i>	Art. 243 D.lgs. 267/2000	<i>SI</i>
--	--------------------------	------------------

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.

Andamento occupazionale

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

TREND		2025	2026/2027
Dipendenti 31/12 anno precedente	+	128	133
Cessazioni a tempo indeterminato programmate	-	4	7
Assunzioni dall'esterno programmate nel piano 2025-2027	+	9	
Dipendenti al 31/12	=	133	126

3.3.4 Programmazione delle cessazioni dal servizio

Si fa presente che nel triennio 1 gennaio 2025 – 31 dicembre 2027, secondo le proiezioni, lasceranno presumibilmente il servizio n. 11 dipendenti.

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

Andamento pensionamenti nel triennio 2025-2027

	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed E.Q,	Dirigenti		totale
2025	3		1			4
2026	1		2			3
2027	1	2		1		4
totale	5	2	3	1		11

****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 per vecchiaia o la cui domanda è già stata ricevuta, 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)