

Comune di Vicchio
(Città Metropolitana di Firenze)

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2024 – 2026

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è un complesso atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance (organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini) e ad assicurare, da parte delle pubbliche amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Come atto di programmazione deve esser adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo e rientra quindi nel più generale concetto di organizzazione ed è per questo che le scelte organizzative adottate dall'Ente costituiscono un riferimento imprescindibile.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

3.3.2. Quadro normativo

Si ritiene opportuno evidenziare l'attuale quadro normativo sui vincoli di spesa e di reclutamento, per poi illustrare sinteticamente i fabbisogni di personale alla base del PTFP nonché la capacità assunzionale dell'Ente.

L'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario

massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

L'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispone che:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Si rileva che:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

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

– l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

Visti:

– l’art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita “*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#)*”;

– l’art. 91, D.Lgs. n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell’articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l’incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all’interno dell’ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l’eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso medesimo”.

– l’art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Si richiama inoltre l’art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

L'art.1 comma 557 della Legge n. 296 /2006, come modificato dall'art. 14 comma 7 D.L. n. 78/2010 convertito in L n. 122/2010 nonché dall'art. 16 della L.n. 160/2016, impone agli enti locali l'obbligo di assicurare la riduzione delle spese di personale garantendo, tra l'altro, il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale.

L'art.1 comma 557-quater della medesima Legge n. 296 /2006, stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione medesima.

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le

modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Il D.M. 17 marzo 2020 ha ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

La circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

Per quanto riguarda gli strumenti di pianificazione organizzativa delle amministrazioni pubbliche la principale novità da segnalare è l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), contenuta nell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113.

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

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

Il regolamento che stabilisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO è stato approvato con D.P.C.M. Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022, pubblicato sulla G.U. del 7/09/2022 ed in vigore dal 22 settembre 2022. Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e dell'art. 7 del D.M. n. 132/2022, il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente entro la predetta data.

3.3.3 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL del 16.11.2022 sono state introdotte sostanziali novità in termini di sistema di classificazione del personale.

A decorrere dal 1° aprile 2023, infatti, tutto il personale non dirigente è stato automaticamente collocato nelle nuove aree di classificazione secondo la seguente tabella di corrispondenza:

CATEGORIA	AREA
A	Operatori
B	Operatori esperti
C	Istruttori
D	Funzionari ed Elevate Qualificazioni

Ciascuna area contiene uno o più profili professionali, che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle declaratorie di cui all'Allegato A al C.C.N.L. 16.11.2022.

Nel prospetto sotto riportato viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2023, accompagnata dalla descrizione dei relativi profili professionali; tale consistenza costituisce il punto di partenza per la pianificazione del nuovo fabbisogno e l'efficiente allocazione delle risorse umane già in organico e di quelle oggetto di nuova assunzione.

AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Specialista in attività amministrative e/o contabili	1
	Specialista in sistemi giuridici amministrativi	1
	Specialista in attività socio -culturali	2
	Specialista in attività tecniche -urbanistica	3
	Assistente sociale	2
	TOT	9
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Esperto amministrativo e/o contabile	17
	Esperto in attività tecniche	4
	TOT	21
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Assistente tecnico amministrativo	5
	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	13
	Autista	4
	TOT	22
	TOTALE COMPLESSIVO	52

3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

3.3.5 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

L'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione previste dalla legge e dalle fonti secondarie, nonché la specifica normativa di settore.

L'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4".

Di centrale importanza è il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dai responsabili nella gestione delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo.

L'obiettivo deve essere il perseguimento di un'amministrazione che sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi volti a superare il tradizionale concetto di

dotazione organica rendendo necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, superando la dotazione organica, per poter così passare ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

L'Amministrazione, nell'ambito quindi del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, e il relativo piano occupazionale 2024, viene quindi predisposto sulla base delle indicazioni fornite dall'amministrazione e dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

Verifica del limite di cui all'art 1 comma 557 quater L. 296/2006

L'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

All'art. 91 il TUEL 267/2000 ha consolidato il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già enunciato nella Legge finanziaria 1998. Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006 e ss.mm.ii) è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al "principio della riduzione" stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti allora soggetti al Patto di stabilità, il principio è assolto assicurando il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011-2013.

Richiamato l'art. 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e in particolare che "gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale" e che "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

La spesa relativa al personale deve quindi essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D. L. n. 90/2014 e delle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018.

Il valore medio di riferimento per il Comune di Vicchio, relativo al **triennio 2011-2013**, è pari a € **1.583.724,30**.

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

Nell'ambito del Documento Unico di Programmazione per il periodo 2024/2026, approvato con Delibera di Consiglio n. 73 del 30/10/2023, sono previste le seguenti spese in relazione al fabbisogno di personale come da prospetto che si riporta

Previsioni	2022	2023	2024	2025
Spese per il personale dipendente	1.746.291,41	1.892.499,53	1.912.103,70	1.912.103,70
I.R.A.P.	99.582,41	110.571,38	111.835,77	111.835,77
Spese per il personale in comando	0,00	0,00	0,00	0,00
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL	0,00	0,00	0,00	0,00
Buoni pasto	1.500,00	5.400,00	3.500,00	3.500,00
Altre spese per il personale	208.508,01	254.661,44	254.661,44	254.661,44
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	2.055.881,83	2.263.132,35	2.282.100,91	2.282.100,91

Descrizione deduzione	Previsioni 2022	Previsioni 2023	Previsioni 2024	Previsioni 2025
Categorie protette	55.264,81	57.847,85	57.847,85	57.847,85
Rimborso personale comandato	0,00	0,00	0,00	0,00
Arretrati contrattuali	286.385,34	417.125,34	412.675,34	412.675,34
Diritti di rogito	3.500,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Formazione del personale	6.560,00	6.900,00	6.900,00	6.900,00
Missioni	1.480,00	1.450,00	1.450,00	1.450,00
Spese in deroga DPCM 17/03/2020	300.008,15	332.628,50	332.628,50	332.628,50
Straordinario consultazioni elettorali	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	663.198,30	829.451,69	825.001,69	825.001,69

TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	1.392.683,53	1.433.680,66	1.457.099,22	1.457.099,22
-------------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Dal suddetto prospetto risulta il rispetto della spesa di personale ex art 1 comma 557 e ss, secondo le previsioni di spesa del personale.

Ciò posto è intenzione dell'Amministrazione sfruttare anche per il triennio 2024-2026 gli spazi assunzionali finanziariamente sostenibili in conformità alle linee guida adottate nel DUP 2024/2026.

Verifica del limite al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le Pubbliche Amministrazioni possono stipulare contratti individuali di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente e nei limiti in cui se ne preveda l'applicazione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il ricorso alle forme di lavoro flessibile è inoltre possibile soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35 del TUPI e dall'art. 60 del CCNL per il comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In particolare, ai sensi dell'art. 60, comma 3 del CCNL 16.11.2022, il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/200, il limite di spesa per i contratti di lavoro flessibile è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Per il Comune di Vicchio il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad € 69.119,84. Per il 2024 non sono previste assunzioni con tale tipologia di contratto.

Capacità assunzionale secondo le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006 ed in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato che dispone:

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. (...)”

Preso atto della circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma*

2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020

Dato atto che, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Vicchio. appartiene alla fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti (popolazione al 31.12.2023: n. 8122 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90%;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e sull’ultimo rendiconto della gestione 2022 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 24 del 28.04.2023, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Vicchio è pari al **25,10%**, come verificabile da prospetto che si riporta.

Pertanto è stata adottata la determinazione del Responsabile del Servizio 1 – Servizi Interni n. 112 in data 24/05/2023 con la quale ha determinato tra l’altro il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2023, dopo l’approvazione del rendiconto 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari ad € **1.881.379,15**, limite valido anche per il 2024 fino all’approvazione del rendiconto 2023.

La spesa potenziale massima derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall’applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, è così stabilita.

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.746.259,72
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	9.156,32
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	1.755.416,04

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.450.286,56	5.568.717,32	6.288.500,76
2 - Trasferimenti correnti	838.708,38	477.842,82	870.218,47
3 - Entrate extratributarie	1.240.280,48	1.441.100,39	1.222.866,29
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	7.529.275,42	7.487.660,53	8.381.585,52

Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	7.799.507,15
F.C.D.E.	805.532,61
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	6.993.974,54

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
25,10 %	26,90 %	0,00 %	-25,10 %
Soglia rispettata	SI	NO	

Incremento massimo spesa	125.963,11	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	1.881.379,15	

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità.

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della suddetta Tabella, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 125.963,11;

- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 32.566,78;

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori suddetti, il più favorevole è quello derivante dall'incremento consentito per l'anno 2023, pari a € 125.963,11;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato; Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, e del relativo piano occupazionale 2024, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio con la programmazione triennale del fabbisogno **non** sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista inoltre la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 pari ad **€ 69.119,84**;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni".

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Spesa potenziale massima	€ 1.881.379,15
--------------------------	----------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 l'ente intende programmare il seguente piano delle assunzioni

3.3.4 Piano delle assunzioni 2024-2026

Alla luce della dotazione organica dell'ente alla data del 31/12/2023, si programmerà un'allocazione del personale che segua le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, e che possa essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento

Si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno per ciascuna annualità del triennio 2024-2026, effettuata sulla base anche delle modalità di sostituzione del personale il cui rapporto di impiego si potrebbe estinguere per dimissioni per pensionamento, dimissioni volontarie e trasferimento per mobilità presso altra Amministrazione.

Visto che nel piano di reclutamento sono state considerate le seguenti cessazioni previste per il triennio 2024-2026:

Area	N. Unità	Decorrenza	Motivo
Area degli Operatori esperti	1	15/06/2024	Pensionamento
Area degli Operatori esperti	2	1/09/2024	Pensionamento
Area degli Istruttori	1	15/06/2024	Dimissioni volontarie
Area dei Funzionari	1	01/05/2024	Mobilità esterna

Anno di riferimento	Previsione unità di personale	profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2024	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	Operatore esperto tecnico-conduttore macchine complesse	AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità /concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 2 UNITA' DI PERSONALE	Esperto amministrativo e/o contabile	AREA ISTRUTTORI	Mobilità /concorso	N. 2 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI o AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Funzionario amministrativo e/o contabile	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Tramite progressione verticale in deroga	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

	N. 1	Esperto amministrativo e/o contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Progressione vertical in deroga	N. 1 unità di personale	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
--	------	--------------------------------------	-----------------------	---------------------------------	-------------------------	-------------------------

Anno di riferimento	Previsione unità di personale		Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE		AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità /concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI

Anno di riferimento	Previsione unità di personale		Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE		AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità /concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 è inferiore alla spesa potenziale massima di € 1.881.379,15;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Dato atto che il presente atto verrà trasmesso all'organo di revisione economico-finanziaria per il rilascio del parere circa la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

CATEGORIA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE IN TEMPO PIENO	TOTALE	RETRIBUZIONE ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	INAIL	TOTALE
D3		0,5	0,5	14.383,27	3.423,22	1.222,58		19.029,06
D1	7		7	176.026,97	41.894,42	14.962,29		232.883,68
C	20	0,5	20,5	475.100,01	113.073,80	40.383,50		628.557,31
B3	21		21	456.658,02	108.684,61	38.815,93		604.158,56
B1	1		1	20.620,72	4.907,73	1.752,76		27.281,21
A	0		0	-	-	-		
TOTALI	49	1	50	1.142.788,98	271.983,78	97.137,06	15.427,65	1.527.337,47
	INDENNITA' DI P.O.			31.000,00	7.378,00	2.635,00		41.013,00
	IND.RISULTATO			14.000,00	3.332,00	1.190,00		4.522,00
	SALARIO ACCESSORIO			120.000,00	28.560,00	10.200,00		158.760,00
	LAVORO FLESSIBILE (Art. 110)			25.146,71	5.984,92	2.137,47		33.269,10
	AD PERSONAM			35.000,00	8.330,00	2.975,00		46.305,00
	FONDO STRAORDINARIO			10.755,00	2.559,69	914,18		14.228,87
	ARRETRATI CONTRATTUALI			20.000,00	4.760,00	1.700,00		26.460,00
								1.851.895,43
						Limite capacità assunzionali 2022		1.881.379,15
								€ 29.483,72
		compreso tredicesima						
	Categoria \ Anno	Costo CCNL 2019-2021						
	Operatore Ex A	€ 19.548,07						
	Operatore Esperto B1	€ 20.620,72						
	Operatore Esperto B3	€ 21.745,62						
	Istruttore C	€ 23.175,61						
	Funzionario D1	€ 25.146,71						
	Funzionario D3	€ 28.766,53						
	Dirigenti	n.						

Visto il piano occupazionale 2024-2026 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

Il nuovo piano triennale delle assunzioni occupazionale 2024-2026 prevede quindi di ricoprire, in sostituzione delle suddette cessazioni, complessivamente n. 5 posti mediante le procedure esplicitate in tabella (concorso pubblico/mobilità fra enti) fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Ritenuto di approvare la seguente nuova dotazione organica dell'ente per il 2024 prevedendo di attivare le progressioni tra aree tenendo conto del finanziamento dello 0,55% del monte salari 2018 per quanto attiene le progressioni straordinarie ai sensi dell'art. 13, comma 8, CCNL 16.11.2022, e come da parere ARAN n. 209/2023;

Richiamato quanto sopra, si individua la seguente spesa di personale per il 2024

PREVISIONE DI SPESA 2024									
CATEGORIA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE IN TEMPO PIENO	TOTALE	RETRIBUZIONE ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	INAIL	TOTALE	
D3		0,5	0,5	14.383,27	3.423,22	1.222,58		19.029,06	
D1	8		8	201.173,68	47.879,34	17.099,76		266.152,78	
C	19	0,5	19,5	451.924,40	107.558,01	38.413,57		597.895,97	
B3	21		21	456.658,02	108.684,61	38.815,93		604.158,56	
B1	1		1	20.620,72	4.907,73	1.752,76		27.281,21	
A	0		0	-	-	-		-	
TOTALI	49	1	50	1.144.760,08	272.452,90	97.304,61	15.454,26	1.529.971,85	
	INDENNITA' DI P.O.			31.000,00	7.378,00	2.635,00		41.013,00	
	IND.RISULTATO			14.000,00	3.332,00	1.190,00		4.522,00	
	SALARIO ACCESSORIO			120.000,00	28.560,00	10.200,00		158.760,00	
	LAVORO FLESSIBILE (Art. 110)			25.146,71	5.984,92	2.137,47		33.269,10	
	AD PERSONAM			35.000,00	8.330,00	2.975,00		46.305,00	
	FONDO STRAORDINARIO			10.755,00	2.559,69	914,18		14.228,87	
	ARRETRATI CONTRATTUALI			20.000,00	4.760,00	1.700,00		26.460,00	
								1.854.529,81	
							Limite capacità assunzionali 2022		1.881.379,15
		compreso tredicesima							
	Categoria \ Anno	Costo CCNL 2019-2021							
	Operatore Ex A	€ 19.548,07							
	Operatore Esperto B1	€ 20.620,72							
	Operatore Esperto B3	€ 21.745,62							
	Istruttore C	€ 23.175,61							
	Funzionario D1	€ 25.146,71							
	Funzionario D3	€ 28.766,53							
	Dirigenti	n.							

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Acquisito il parere favorevole del Revisore quale attestazione preventiva di coerenza contabile con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti allegato alla presente.

Viene così redatto ed allegato alla deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024-2026 il Piano dei fabbisogni del personale 2024-2026 dando atto che la Giunta provvede con esso:

- AD APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- A DARE ATTO che non ci sono eccedenze di personale;
- A DARE ATTO del parametro di virtuosità;
- A DARE ATTO che il margine potenziale di spesa per l'anno 2024 è pari ad € 125.963,11;
- A DARE ATTO che nel 2024 sono ad oggi attese le seguenti cessazioni:
 - n. 1 ex CAT B3 Area degli Operatori esperti (pensionamento dal 15/06/2024)
 - n. 2 ex CAT B3 Area degli Operatori esperti (pensionamento dal 1/09/2024)
 - n. 1 ex CAT C Area degli Istruttori (dimissioni volontarie dal 15/06/2024)
 - n. 1 ex CAT D Area dei Funzionari (mobilità esterna dal 1/05/2024)

– A DARE ATTO che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale previsti dalla legge n. 68/1999;

- AD APPROVARE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 prevedendo la copertura dei seguenti posti e le progressioni tra aree tenendo conto del finanziamento dello 0,55% del monte salari 2018 per quanto attiene le progressioni straordinarie ai sensi dell'art. 13, comma 8, CCNL 16.11.2022, e come da parere ARAN n. 209/2023:

Anno di riferimento	Previsione unità di personale	profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2024	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	Operatore esperto tecnico-conduttore macchine complesse	AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità /concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 2 UNITA' DI PERSONALE	Esperto amministrativo e/o contabile	AREA ISTRUTTORI	Mobilità /concorso	N. 2 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI o AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Funzionario amministrativo e/o contabile	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Tramite progressione verticale in deroga	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
	N. 1	Esperto amministrativo e/o contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Progressione vertical in deroga	N. 1 unità di personale	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
Anno di riferimento	Previsione unità di personale		Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE		AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità /concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI

Anno di riferimento	Previsione unità di personale		Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE		AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità /concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI

-A PREVEDERE, in caso di cessazioni dal servizio di personale, che la relativa sostituzione in corso d'anno possa essere effettuata senza necessità di modifiche al fabbisogno se effettuate con pari profili;

-A DARE ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 e il piano annuale 2024 potranno essere modificati e/o integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

-A DARE ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile: con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026, con tutti i vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente;

- A PREVEDERE la possibilità di procedere ad assunzioni ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, (assegnazione temporanea di personale, comando, ecc.), per fronteggiare particolari carichi di lavoro e/o sostituzioni di personale, nel limite delle disposizioni legislative vigenti e di ogni altro strumento previsto dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile;

- A DARE ATTO che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

- A PROVVEDERE ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui

“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

- AD INFORMARE dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.