

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028**

contenente anche:

- VERIFICA delle ECCEDEnze al 31 dicembre 2025
- VERIFICA del LIMITE della SPESA ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006
- MODIFICA della DOTAZIONE ORGANICA
- DETERMINAZIONE delle CAPACITA' ASSUNZIONALI ai sensi del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020

#### **3.3.1. Premessa**

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

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

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

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

Il precedente Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 28.03.2025, quale sottosezione 3.3. del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2025-2027, ed è stato successivamente modificato con deliberazioni nn. 179 del 09.07.2025 e 299 del 18.11.2025.

Con il presente Piano viene calcolato il fabbisogno di personale programmato per il triennio di riferimento, sulla base dei dati della previsione di spesa di personale di cui al Bilancio pluriennale 2026/2028.

#### **3.3.2. Aggiornamento normativo**

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

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

Per quanto riguarda gli strumenti di pianificazione organizzativa delle amministrazioni pubbliche la principale novità da segnalare è l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), contenuta nell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113. Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) gli 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. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti redigono il PIAO in modalità semplificata, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.M. 132/2022. L'art. 8, comma 2, di tale decreto, prevede che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione di bilanci.

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

Infine, vi è da segnalare la novità data dal nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 ed entrato in vigore dal 1° aprile 2023, che ha previsto un'articolazione in quattro aree, corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente: - Area degli Operatori (ex categoria A); - Area degli Operatori Esperti (ex categorie B e B3); - Area degli Istruttori (ex categoria C); - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).

In base alle disposizioni della contrattazione collettiva, inoltre, spetta agli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificare i profili professionali (che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area) e collocarli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del suddetto CCNL.

Con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve n. 17 del 21.03.2023 sono stati definiti i profili professionali risultanti dal nuovo sistema di classificazione e dal nuovo ordinamento professionale dal 1° aprile 2023, per l'Unione stessa e per tutti i Comuni ad essa appartenenti.

### **3.3.3 Quadro di riferimento**

#### ***3.3.3.1 L'organizzazione***

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 334 del 30 dicembre 2025, è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente e la relativa mappa delle funzioni di area ("funzionigramma"). Tale modifica si è resa necessaria a seguito della delibera di Consiglio Comunale n. 92 del 11 dicembre 2025 con la quale è stato confermato il recesso dalla gestione associata della Polizia Locale dall'Unione di comuni Valdarno e Valdisieve. Successivamente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 14 gennaio 2026, si è provveduto alla assegnazione della dotazione organica alle quattro Aree funzionali individuate.

#### ***3.3.3.2 La dotazione organica***

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

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

un posto, coperto, di categoria B da “tecnico” ad “amministrativo e servizi generali”, mediante ricollocazione del dipendente interessato.

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

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

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

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

Nel 2023, a seguito dell'approvazione con deliberazione G.C. n. 211 del 15 dicembre 2022 della nuova struttura organizzativa dell'Ente, articolata in quattro Aree Funzionali rispetto alle tre precedenti, si è proceduto ad una rideterminazione della dotazione organica contestualmente all'assegnazione dell'organico alle Aree per l'anno 2023, costituita da n. 27 unità (deliberazione G.C. n. 6 del 19 gennaio 2023).

In particolare, sono stati soppressi complessivamente 2 posti di cat. D (profilo coordinatore pedagogico), un posto di cat. D (profilo contabile-amministrativo), 3 posti di categoria C e 2 posti di categoria B3 (profilo contabile amministrativo) ed è stato istituito un nuovo posto di categoria C (profilo tecnico).

Il PTFP 2023-2025 ha confermato sia la suddetta dotazione organica, sia l'organigramma approvato con la deliberazione G.C. succitata n. 211 del 15 dicembre 2022.

Il PTFP 2024-2026 ha confermato il suddetto organigramma, nel mentre ha recato una rideterminazione della dotazione organica, fermo restando il numero complessivo di 27 posti, con la soppressione della posizione D3 ad esaurimento automaticamente riclassificata nell'Area dei Funzionari ed EQ e collocata nell'ambito del profilo professionale “Funzionario tecnico”, prendendo atto inoltre dell'inquadramento generale del personale in servizio presso l'ente alla data del 1° aprile 2023 all'interno del nuovo Ordinamento Professionale introdotto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021.

Con la 1° variazione del PTFP 2024-2026, approvata con deliberazione G.C. n. 99 del 09.05.2024, si è provveduto alla soppressione di n. 3 posti previsti in dotazione organica (2 nell'Area degli Operatori Esperti, profilo amministrativo, ed uno nell'Area degli Istruttori, profilo tecnico), con la contestuale istituzione di tre nuovi posti nell'Area degli Istruttori (profilo contabile-amministrativo) e di un nuovo posto nell'Area dei Funzionari e dell'EQ (profilo tecnico), per un totale complessivo di 28 unità.

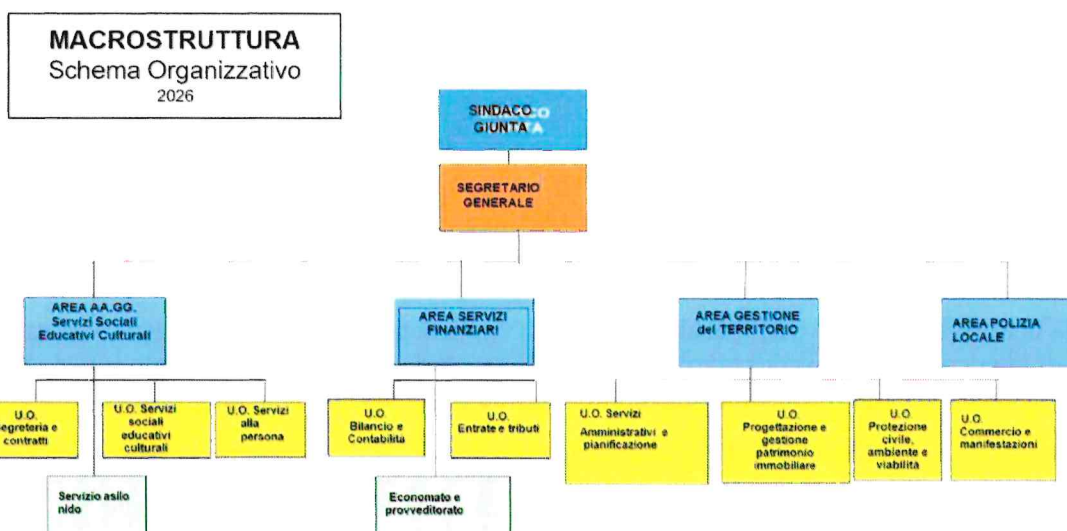
Con la 2° variazione del PTFP 2024-2026, approvata con deliberazione di G.C. n. 178 del 16.10.2024, si è provveduto alla eliminazione di un posto quale Istruttore, profilo contabile-amministrativo inserito in dotazione organica, per un totale complessivo di 27 unità di personale.

Nel corso dell'anno 2025 era stato previsto invece l'assunzione di un Istruttore contabile-amministrativo (che si è perfezionata il 01/01/2026 a seguito di una procedura di mobilità volontaria tra enti), da effettuare in concomitanza con il collocamento in pensione di analoga unità di personale; con la variazione di novembre si era previsto l'assunzione di un ulteriore Istruttore contabile-amministrativo per la sostituzione di un Funzionario Contabile Amministrativo; tale procedura si deve perfezionare nel corrente anno a seguito di conclusione della procedura selettiva gestita dall'Unione di Comuni.

Nel corso dell'anno 2026 si prevede l'assunzione di una unità nell'Area degli Operatori Esperti, con profilo professionale di esperto tecnico in manutenzione patrimonio/viabilità/verde.

Inoltre a partire dal 01/01/2026 sono stati reintegrati presso il comune quattro unità di personale della categoria Istruttori (di cui tre agenti polizia locale e un istruttore amministrativo contabile) a seguito del recesso della gestione associata della Polizia Locale dalla Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.

Il quadro organizzativo viene rappresentato dal seguente schema:



### 3.3.4 Modifica della dotazione organica

#### 3.3.4.1. La dotazione organica al 31/12/2025

La situazione al 31/12/2025 era la seguente

Area	Profilo professionale	Dotazione anno 2025	Posti coperti alla data del 31/12/2025	Posti vacanti
Funzionari ed EQ	Funzionario contabile amministrativo	3	3	0
Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	4	4	0
Funzionari ed EQ	Coordinatore pedagogico	1	1	0
Funzionari ed EQ	Funzionario di polizia locale	1	1	0
Funzionari ed EQ	Assistente sociale	2	2	0
Istruttori	Istruttore contabile amministrativo	12	10	2
Istruttori	Educatore asilo nido (ad esaurimento)	1	1	0
Istruttori	Istruttore tecnico	2	2	0

Area	Profilo professionale	Dotazione anno 2025	Posti coperti alla data del 31/12/2025	Posti vacanti
Operatori Esperti	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità/verde	2	1	1
Totale lavoratori		28	25	3

La dotazione organica in vigore è quella risultante dall'ultima rideterminazione, approvata con deliberazione G.C. n. 332 del 24.12.2025 e consta di un totale di **32 posti a valere dal 01/01/2026**, come da tabella seguente:

Area	Profilo professionale	Dotazione Delibera G.C. n. 332 del 24/12/2025	Posti coperti alla data del 01/01/2026	Posti vacanti
Funzionari ed EQ	Funzionario contabile amministrativo	3	3	0
Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	4	4	0
Funzionari ed EQ	Coordinatore pedagogico	1	1	0
Funzionari ed EQ	Funzionario di polizia locale	1	1	0
Funzionari ed EQ	Assistente sociale	2	2	0
Istruttori	Istruttore contabile amministrativo	13	12	1
Istruttori	Educatore asilo nido (ad esaurimento)	1	1	0
Istruttori	Istruttore tecnico	2	2	0
Istruttori	Agente di polizia locale	3	3	0
Operatori Esperti	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità/verde	2	1	1
Totale lavoratori		32	30	2

Negli ultimi anni l'organico del Comune ha subito un consistente ridimensionamento, passando dai 36 dipendenti presenti alla fine del 2016 alle 26 unità di lavoratori presenti nel gennaio 2024.

Il processo delle uscite per pensionamento, che ha avuto avvio nel 2022-2023, è stato solo in parte compensato dalla stagione delle nuove assunzioni, volte in particolar modo ad introdurre nell'Ente alcune nuove figure a più alto contenuto culturale, ed atte anche alla sostituzione delle diverse figure apicali cessate.

Con il presente documento non si prevede nessuna modifica alla dotazione organica; viene confermato l'assunzione di 1 istruttore con profilo di istruttore contabile amministrativo (già programmato nell'anno 2025, per il quale siamo in attesa della conclusione della procedura selettiva svolta dall'Unione di Comuni) e la

conferma dell'istituzione di n. 1 posto ulteriore nell'Area degli Operatori Esperti, già prevista dal piano 2025/2027 la cui assunzione è programmata per il 2026.

### **3.3.5 Verifica delle eccedenze**

Come ormai noto, l'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

La norma non fornisce altre indicazioni sulle modalità con cui deve essere effettuata la ricognizione.

L'adozione dell'atto spetta alla Giunta, ma il legislatore prevede espressamente anche il coinvolgimento dei dirigenti: essi, infatti, sono chiamati ad attivare la procedura; in caso di inadempimento potranno essere assoggettati al procedimento di responsabilità disciplinare.

L'accertamento dell'eccedenza di personale va effettuato tenendo conto anche della condizione finanziaria dell'Ente, nonché dell'attività svolta da ogni unità organizzativa.

Per l'anno 2025 la ricognizione è stata effettuata con riferimento alla situazione al 31.12.2025 dai Responsabili delle Aree, in riferimento ai servizi, al personale ed alle risorse assegnate alle proprie strutture organizzative, i quali hanno confermato, con apposite dichiarazioni conservate agli atti, che non sussistono ad oggi eccedenze di unità di personale.

Pertanto, la **verifica produce esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie)**.

In conseguenza di ciò la Giunta può formalmente confermare che il personale in servizio non risulta eccedente rispetto a quello previsto nella dotazione organica dell'Ente, con riserva di aggiornare la verifica in corso d'anno, ove occorra, e/o in coincidenza con eventuali aggiornamenti del Piano.

### **3.3.6 Il limite della spesa per il personale**

La normativa di riferimento è l'Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

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

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

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

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano 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:

- a) lettera abrogata;
- b) 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;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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.

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.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 per il Comune di Rufina da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari ad euro 1.413.444,29.

Il Comune, come da prospetto che segue (prospetto riepilogativo elaborato dal servizio finanziario e servizio personale associato), rispetta suddetto limite che costituisce la spesa potenziale massima in termini finanziari per la dotazione organica complessiva dell'Ente.

SPESE DI PERSONALE	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	PREVISIONE 2026
SPESA LORDA	€ 1.715.837,74	€ 1.808.437,88
TOTALE DETRAZIONI	€ 302.393,45	€ 554.168,73
SPESA DI PERSONALE DA CONSIDERARE AI FINI DEL RISPETTO DELLA NORMA	€ 1.413.444,29	€ 1.254.269,15
SPESE CORRENTI (al netto F.P.V. spesa, per spese di personale imputate all'esercizio successivo)	€ 5.157.232,83	€ 6.480.359,63
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)	33,27 %	27,91 %
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE		€ 159.175,14

### **3.3.7 Requisiti e margini finanziari per le nuove assunzioni**

#### ***3.3.7.1 I prerequisiti***

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

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

Con riferimento al parametro 1) va evidenziato che la spesa di personale (calcolata come previsto dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, e secondo le indicazioni della circolare n. 9/2006 della Ragioneria Generale dello Stato) ammonta nel Preventivo 2026 ad euro 1.254.269,15, a fronte di un limite, riferito alla media 2011-2013, di euro 1.413.444,29, e presenta pertanto un **marginale di spesa ancora sostenibile di euro 159.175,14**.

Con riferimento al parametro 2) si attesta che il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato è rispettato.

Con riferimento al parametro 3) l'Ente ha proceduto annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze come riportato al precedente paragrafo 3.3.5.

Con riferimento al parametro 4), il Piano triennale delle Azioni positive 2024-2026 è assorbito nella sottosezione 2.2. Performance del presente P.I.A.O.

Con riferimento al parametro 5), si rappresenta che il Piano della performance è incluso nella sottosezione 2.2. Performance del presente P.I.A.O.

Con riferimento al parametro 6), si attesta che l'approvazione del Rendiconto 2024 è avvenuta in data 13/05/2026 e l'approvazione del Bilancio di previsione 2026/2028 è avvenuta in data 29/12/2025 entro la data di scadenza fissata dalla legge.

### **3.3.8 Categorie protette**

Per la nostra categoria di azienda (fascia fra 15 e 35 lavoratori) sorge l'obbligo di avere in servizio un soggetto disabile (art. 1 legge 68/99), mentre non scatta la quota da riservare alle altre categorie protette (art. 18 legge 68/99).

Alla data del 31/12/2025 si rileva la copertura della quota d'obbligo relativa al collocamento obbligatorio del soggetto disabile (assunto con profilo professionale di Istruttore contabile amministrativo).

### **3.3.9 Budget assunzionale**

#### ***Il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020***

Il D.L. n. 34/2019 stabilisce, all'articolo 33, comma 2, che *"... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato ... sino ad una spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."*. I valori e le modalità per calcolare gli spazi assunzionali devono essere fissati da un decreto ministeriale.

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

- la **definizione di spesa del personale**, che differisce da quella considerata ai sensi del comma 557, in quanto si devono computare gli *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;
- l'individuazione delle **fasce demografiche**: il nostro ente conta 7.106 abitanti al 31.12.2025 e rientra quindi nella fascia **e**), comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- l'individuazione del **valore soglia ordinario** (prossimo alla media per classe demografica), che per la classe e) è stabilito nel **26,9%**;
- l'individuazione del **valore soglia massimo**, che per la classe e) è stabilito nel **30,9%**;
- un **percorso di avvicinamento al valore soglia ordinario** per i comuni che si trovano al di sotto di esso e che prevede la possibilità, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, di applicare una percentuale di **incremento annuo rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018**, fino a raggiungere il valore soglia ordinario (26,9 % per la classe e));
- l'obbligo, per i comuni che hanno un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti compreso **fra il valore soglia medio e quello massimo**, di **non incrementare il valore del predetto rapporto** rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- l'obbligo, per i comuni che hanno un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti **superiore al valore soglia**, di **adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al raggiungimento del predetto valore soglia**, anche applicando un turn over inferiore al 100%; il

mancato raggiungimento di tale obiettivo comporterà, **a decorrere dal 2025**, l'applicazione del **turn over del 30%** fino al raggiungimento del valore soglia massimo.

L'art. 7, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che i parametri individuati nel decreto stesso possano *“essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro per la 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”*. L'aggiornamento non è perciò previsto in modo automatico.

Si segnala dunque che dal 1° gennaio 2025, ed in assenza di aggiornamenti dei parametri da parte del Ministero, non è più applicato l'art. 5 del decreto, avendo esaurito la sua funzione transitoria al 31 dicembre 2024 e che pertanto, per il calcolo delle capacità assunzionali per il triennio 2026-2028, viene preso in considerazione esclusivamente il valore corrispondente della Tabella 1, che consente un incremento delle spese di personale rispetto a quelle da ultimo rendiconto approvato (che, per i comuni della fascia e) è del 26,9%)

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

La circolare indica anche come calcolare la spesa di personale elencando i relativi codici BDAP (U1.01.00.00.000, U.1.03.02.12.001, U.1.03.02.12.002, U.1.03.02.12.003, U.1.03.02.12.999). Tale interpretazione restrittiva e tassativa solleva fondati dubbi riguardo alla spesa di personale sostenuta dall'Ente, in maniera traslata, nell'ambito delle gestioni associate dei servizi (attraverso unioni di comuni o mediante convenzioni) che, secondo la circolare, andrebbe non considerata nel procedimento di calcolo degli spazi assunzionali.

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

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

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

### **3.3.9.1 Cessione di quota del budget assunzionale all'Unione di Comuni**

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

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

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

Nell'anno 2024, invece, è stato effettuato un ulteriore trasferimento di capacità assunzionali all'Unione, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, per euro 52.500,00, portate in detrazione nel PTFP 2024-2026, come da ultimo aggiornato.

Nell'anno 2025, invece, è stato effettuato un ulteriore trasferimento di capacità assunzionali all'Unione, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, per euro 2.343,06 come deliberato con atto della Giunta Comunale n. 180 del 09/07/2025.

Nella presente versione del Piano viene riportata pertanto in detrazione la somma complessiva di € 150.843,06.

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

Premesso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 7 luglio 2019, n. 56, e dal decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale.

La spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza) come risultante dal rendiconto 2024 è pari ad euro **1.397.440,44**.

La media delle entrate correnti (accertamenti di competenza) dell'ultimo triennio è la seguente:

ENTRATE	2022	2023	2024	MEDIA 2022/2024
Titolo 1	5.053.183,41	4.983.701,19	5.214.211,66	5.083.698,75
Titolo 2	888.064,88	371.352,90	504.584,60	588.000,79
Titolo 3	1.725.963,71	2.602.473,20	2.707.008,53	2.345.148,48
TOTALE Entrate CORRENTI	7.667.212,00	7.957.527,29	8.425.804,79	8.016.848,03
FCDE rendiconto 2024				-860.926,22
VALORE MEDIA entrate correnti al netto FCDE anno 2024				<b>7.155.921,81</b>
VALORE SOGLIA ordinario (art. 4 c. 2 D.M. 17 marzo 2020)		<b>26,9%</b>		<b>1.924.942,97</b>

Pertanto, ai fini della verifica della capacità assunzionale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,53%**;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (fascia "E" enti con popolazione compresa tra i 5.000 ed i 9.999 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9% pertanto il valore soglia ammonta ad euro **1.924.942,97**;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di uno "spazio assunzionale" teorico per assunzioni a tempo indeterminato da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028;
- visto che la spesa del personale registrata con l'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2024 pari ad euro 1.397.440,44 lo spazio teorico di incremento della spesa di personale con riferimento all'annualità 2026 sarebbe pari ad euro 527.502,53;
- avendo trasferito (negli anni dal 2020 al 2025) capacità assunzionali all'Unione di Comuni per la somma complessiva di euro 150.843,06 si individua un margine di ulteriore spesa ("**capacità assunzionale 2026**" per l'Ente) di **euro 376.659,47** rispetto al rendiconto 2024.

Riguardo invece alle previsioni di spesa per le annualità 2026, 2027 e 2028, le stesse possano essere ricomprese nel margine di cui sopra, in quanto le assunzioni previste nel presente documento hanno copertura sugli appositi capitoli di bilancio di uscita nelle specifiche annualità di riferimento come risulta dal seguente prospetto che reca al macr. 01 e alle altre voci le spese come emerse dal bilancio di previsione in vigore 2026-2028:

SPESE DI PERSONALE	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027	PREVISIONE 2028
Macroaggregato 1 (+)	1.412.010,67	1.412.010,67	1.412.010,67
Macroaggregato 3 – co.co.co.; LSU; lavoro inter.; ecc. (+)	34.893,48	34.893,48	34.893,48
Quota personale gestioni associate Unione (+)	262.817,48	262.817,48	262.817,48
Rimborso personale assegnato all'Unione (-)	130.789,31	130.789,31	130.789,31
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>	<b>1.578.932,32</b>	<b>1.578.932,32</b>	<b>1.578.932,32</b>
CAPACITA' assunzionale trasferita all'Unione nel periodo 2020/2025	150.843,06	150.843,06	150.843,06
<b>SPESA DI PERSONALE DA CONSIDERARE</b>	<b>1.729.775,38</b>	<b>1.729.775,38</b>	<b>1.729.775,38</b>
VALORE SOGLIA ordinario (art. 4 c. 2 D.M. 17 marzo 2020)	<b>1.790.490,95</b>	<b>1.790.490,95</b>	<b>1.790.490,95</b>
<b>MARGINE su Previsione</b>	<b>60.715,57</b>	<b>60.715,57</b>	<b>60.715,57</b>

### **3.3.10 Il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028**

#### ***3.3.10.1 Cessazioni previste; destinazione del budget e utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato***

Nel corso del 2026 non si prevedono cessazioni di servizio.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni da programmare per il triennio, si precisa che il costo di personale è stato calcolato al lordo (comprensivo di tredicesima e oneri riflessi) e senza IRAP.

Nel corso dell'anno **2026** si concretizzerà l'assunzione a tempo indeterminato di 1 istruttore con profilo professionale Istruttore Contabile Amministrativo, già prevista per l'anno 2025 al termine della procedura selettiva svolta dall'Unione di Comuni.

Per il **2026**, si conferma inoltre la seguente assunzione a tempo indeterminato:

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	NOTE
Operatori esperti	1	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità verde	Tempo pieno	€ 26.122,33	Assunzione dall'esterno
<b>TOTALE</b>				<b>€ 26.122,33</b>	

<b>TOTALE UTILIZZO PREVISTO BUDGET NEL TRIENNIO</b>	<b>€ 26.122,33</b>
---	--------------------

#### ***3.3.10.2 Individuazione procedure di assunzione***

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

**Anno 2026**

Area	N	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
Operatori Esperti	1	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità/verde	Tempo pieno	Attivazione procedura concorsuale da parte dell'Unione di Comuni

**Anno 2027 e 2028**

Per gli anni 2027 e 2028 non si prevede al momento di effettuare assunzioni, né a tempo indeterminato, né a tempo determinato.

**3.3.11 Contratti di lavoro flessibile**

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

Il limite per l'Ente è costituito dalla somma della spesa 2009 che ammonta ad euro **31.259,51**. Tale limite è ampiamente rispettato in quanto la spesa prevista per l'anno 2026 per i contratti di lavoro flessibile ammonta ad € 2.000,00 e nel corso del triennio 2026-2028 non si prevede di effettuare ulteriori assunzioni con tale tipologia di contratto.

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2026-2028 viene adottato con Delibera della Giunta quale sottosezione del P.I.A.O. 2026-2028, immediatamente esecutiva, previa apposizione del parere dell'Organo Revisore dell'Ente.