

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026 – 2 ^ VARIAZIONE

contenente anche:

- VERIFICA del LIMITE della SPESA ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006
- RIDETERMINAZIONE della DOTAZIONE ORGANICA
- AGGIORNAMENTO della 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) 2023-2025 è stato approvato, sia come allegato al D.U.P. 2023-2025, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 28/02/2022, sia quale apposita sottosezione del P.I.A.O. 2023-2025 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 30/03/2023.

Il Piano 2023-2025 è stato predisposto sulla base delle informazioni disponibili al momento della sua redazione e secondo le modalità di calcolo delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17/03/2020 e non ha subito variazioni nel corso del 2023, costituendo la base della programmazione 2024-2026.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 31/01/2024, quale sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024-2026 ed è stato successivamente modificato con deliberazione n. 99 del 09/05/2024.

Con la presente variazione del Piano si provvede ad adeguare il calcolo del fabbisogno sulla base dei dati della Previsione di spesa 2024 aggiornata, provvedendo ad inserire nella programmazione 2024 l'assunzione di un'ulteriore unità di personale nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nel profilo professionale di "Funzionario tecnico" e ad eliminare l'assunzione prevista nel 2025 di un Istruttore, profilo contabile-amministrativo.

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 tale termine. 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.

Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” – è stato peraltro conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, di disciplinare sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza, in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.

Il CCNL siglato in data 16.11.2022 ha disciplinato quindi, oltre alle procedure di progressione verticale “ordinarie” disciplinate direttamente dall'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001, ancorché richiamate nel CCNL all'art. 15, procedure “speciali” temporalmente limitate alla finestra compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio a cura degli enti, da adottare previo confronto sindacale.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 36/2024, ha deciso di dare attuazione alle disposizioni normative contrattuali mediante l'approvazione del nuovo “Regolamento d'accesso per le materie non delegate all'Unione di Comuni”, contenente la nuova disciplina delle progressioni di carriera, sia “ordinarie” che “speciali” (artt. 13, co. 6-7-8 e art. 15 del CCNL-2022).

Come noto, dal 1° aprile 2023 è entrato poi in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il quale 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).

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 n. 211 del 15 dicembre 2022, è stata approvata una nuova struttura organizzativa dell'Ente e la relativa mappa delle funzioni di area ("funzionigramma"); Successivamente, con separato atto (deliberazione G.C. n. 6 del 19/01/2023), 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. È 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 in luogo delle 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).

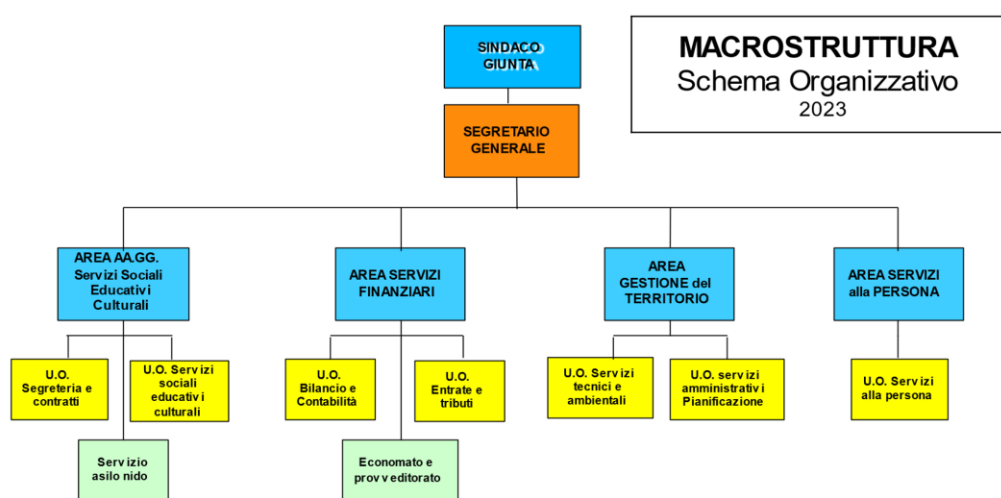
In particolare, sono stati soppressi complessivamente 2 posti di cat. D (profilo coordinatore pedagogico), un posto di cat. D (profilo contabile-amministrativo), 3 posti di categoria C e 2 posti di categoria B3 (profilo contabile amministrativo) ed è stato istituito un nuovo posto di categoria C (profilo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

Il quadro organizzativo viene rappresentato dal seguente schema:



3.3.4 Modifica della dotazione organica

3.3.4.1. La dotazione organica del 2024

La dotazione organica in vigore è quella risultante dall'ultima rideterminazione, approvata con deliberazione G.C. n. 99 del 09/05/2024 e consta di un totale di 28 posti, di cui 2 al momento vacanti.

La situazione della dotazione organica risulta attualmente, nel dettaglio, la seguente:

Area	profilo professionale	Dotazione Delibera G.C. n. 99 del 09/05/2024	posti coperti	posti vacanti
Funzionari ed EQ	Funzionario contabile amministrativo	4	4	0

Area	profilo professionale	Dotazione Delibera G.C. n. 99 del 09/05/2024	posti coperti	posti vacanti
Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	3	3	0
Funzionari ed EQ	Coordinatore pedagogico	1	1	0
Funzionari ed EQ	Funzionario di vigilanza	1	1	0
Funzionari ed EQ	Assistente sociale	2	2	0
Istruttori	Istruttore contabile amministrativo	13	11	2
Istruttori	Educatrice asilo nido	1	1	0
Istruttori	Istruttore tecnico	2	2	0
Operatori esperti	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità/verde	1	1	0
Totale lavoratori		28	26	2

3.3.4.2. Rideterminazione della dotazione organica

Negli ultimi anni l'organico del Comune ha subito un consistente ridimensionamento, passando dai 36 dipendenti presenti alla fine del 2016 alle 28 unità di lavoratori presenti nel settembre 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.

La modifica oggetto del presente documento consiste nella soppressione di 2 posti previsti in dotazione organica (nell'Area degli Istruttori, profilo contabile-amministrativo), con la contestuale istituzione un nuovo posto nell'Area dei Funzionari e dell'EQ (profilo tecnico), per un totale complessivo invariato di **27 unità**.

La variazione proposta è illustrata nella tabella che segue:

Area	Profilo professionale	Dotazione Delibera n. 99 del 09/05/2024	VARIAZIONE	Dotazione OTTOBRE 2024	posti coperti	posti vacanti
Funzionari ed EQ	Funzionario contabile amministrativo	4		4	4	0
Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	3	+1	4	3	1
Funzionari ed EQ	Coordinatore pedagogico	1		1	1	0
Funzionari ed EQ	Funzionario di vigilanza	1		1	1	0
Funzionari ed EQ	Assistente sociale	2		2	2	0

Area	Profilo professionale	Dotazione Delibera n. 99 del 09/05/2024	VARIAZIONE	Dotazione OTTOBRE 2024	posti coperti	posti vacanti
Istruttori	Istruttore contabile amministrativo	13	- 2	11	11	0
Istruttori	Educatrice asilo nido	1		1	1	0
Istruttori	Istruttore tecnico	2		2	2	0
Operatori esperti	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità /verde	1		1	1	0
Totale lavoratori		28		27	26	1

3.3.4.3 Le assunzioni nel 2013-2021 e nel 2023 fino ad oggi

Dal 2013 al 2017 non sono state effettuate nuove assunzioni a tempo indeterminato. Dalla rilevazione delle capacità assunzionali risulta che l'ultima cessazione, prima del 2018, risale al 2011 ed è relativa ad un posto di categoria C a part time dotazionale del 55,55%. La quota di copertura consentita (40% corrispondente a 4.682,94 euro) è stata portata a residuo fino al 2017.

Nel 2018, in attuazione del relativo Piano approvato con delibera n. 62/2018 e variato con delibera n. 163/2019, è stata prevista un'assunzione, mediante utilizzo della capacità residua proveniente dagli anni precedenti e di parte del costo di una cessazione avvenuta dal 1° settembre 2018. La persona è stata assunta il 31 dicembre 2018, mediante scorrimento di una graduatoria messa a disposizione dall'Unione di Comuni.

Il PTFP del 2019 ha previsto, a fronte della cessazione di una posizione D3, area amministrativa contabile, l'assunzione di un lavoratore di categoria C, profilo amministrativo contabile. L'assunzione è avvenuta il 2/09/2019 sempre mediante scorrimento della graduatoria messa a disposizione dall'Unione di Comuni.

Il Piano del fabbisogno 2020-2022, approvato come allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) con deliberazione consiliare n. 108/2019 e modificato con delibera della Giunta n. 74/2020, a fronte di cinque cessazioni (un B e tre B3, amministrativi; un coordinatore pedagogico, categoria D, tutte verificatesi nel corso del 2020), prevedeva l'assunzione di cinque dipendenti nel 2020-2021: tre assunzioni dall'esterno nel 2020 (tutte categorie C, due di profilo amministrativo, di cui uno per progressione verticale, e uno di profilo tecnico) e due nel 2021 (un B3 amministrativo, e un D amministrativo). Due delle assunzioni previste nel 2020 sono avvenute entro l'anno medesimo (ambedue posti di C amministrativo). La terza assunzione (C tecnico) è avvenuta il 4/10/2021, una volta concluse le procedure del concorso unico bandito dall'Unione.

Con riferimento al triennio 2018-2020 si è dato attuazione al comma 15 dell'art. 22 del D.Lgs 75/2017 che prevedeva, nel testo all'epoca vigente, la possibilità di riservare a selezione interna il venti per cento dei posti disponibili (uno su cinque) nei piani assunzionali per ciascuna categoria. Come sopra riportato, nella categoria C sono state assunte: una unità di profilo amministrativo nel 2018, una di medesimo profilo nel 2019 e due, sempre amministrative, nel 2020. Una quinta unità, di profilo tecnico, è stata assunta nel 2021 ma sulla base di un concorso indetto nell'ottobre 2020. La riserva è stata esercitata su uno dei profili amministrativi assunti nel 2020, mediante selezione svolta nel mese di dicembre (dopo la pubblicazione del bando del C tecnico).

Il Piano del fabbisogno 2021-2023, approvato come allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) con deliberazione consiliare n. 15/2021, ha confermato le previsioni del Piano 2020-2022 ancora da realizzare, slittate di un anno (C tecnico nel 2021 e B3 e D amministrativi nel 2022). Il PTFP non ha subito modifiche nel corso del 2021.

Nel PTFP 2022 (approvato con delibera n. 174/2021 e modificato con delibere n. 10/2022, n. 159/2022 e n. 198/2022) si è prevista l'assunzione di dieci unità di personale nel 2022 (quattro C amministrativi, un C tecnico, tre D amministrativi, un D assistente sociale e un D area vigilanza), due nel 2023 (un C amministrativo e un D coordinatore pedagogico) e una nel 2024 (D tecnico). Tutte le assunzioni previste per il 2022 sono state effettuate.

Nel PTFP 2023-2025 (approvato, come allegato al Documento Unico di Programmazione, con deliberazione consiliare n. 7 del 28/02/2023 e come sottosezione del P.I.A.O. con deliberazione di G.C. n. 64 del 30/03/2023) si è prevista l'assunzione di tre unità di personale nel 2023 (due istruttori contabili-amministrativi ex cat. C, ed un Coordinatore Pedagogico ex cat. D) e di una nel 2024 (Funzionario tecnico ex cat. D). Tutte le assunzioni previste nel 2023 sono state effettuate.

Nel PTFP 2024-2026 vigente approvato quale sottosezione 3.3 del P.I.A.O. 2024-2026 con deliberazione G.C. n. 15 del 31.01.2024 e successivamente variato con deliberazione G.C. n. 99 del 09.05.2024, si è prevista l'assunzione nell'annualità 2024 di due unità di personale (un Istruttore contabile-amministrativo e un Funzionario tecnico), oltre a tre selezioni per progressione tra le aree (per n. due posti nell'Area degli Istruttori, nel profilo contabile-amministrativo, e per n. 1 posto nell'Area dei Funzionari e dell'EQ, nel profilo professionale tecnico) ed all'assunzione di un'ulteriore unità di personale nel 2025 (Istruttore contabile-amministrativo).

Ad oggi sono state effettuate tutte le assunzioni previste nel 2024 e con la presente variazione viene programmata l'assunzione nel corrente anno di un'ulteriore unità di personale da inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'EQ, con profilo professionale di Funzionario tecnico, con la contestuale eliminazione dell'assunzione prevista nel 2025 di un Istruttore, profilo contabile-amministrativo.

3.3.4.4. La dotazione organica secondo le Linee Guida

Le Linee di indirizzo approvate con il D.M. dell'8 maggio 2018 prevedono, in conformità al testo novellato dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, il superamento della dotazione organica e la sua sostanziale trasposizione nel nuovo PTFP. La dotazione si sostanzia, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima è quello della spesa massima prevista dalla normativa vigente.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee indicano la seguente procedura per la definizione della dotazione organica (ovvero del fabbisogno di personale): *“partendo dall'ultima dotazione adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale (...). Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (...) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, (...) al limite di spesa consentito dalla legge. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale”*.

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.

Qui di seguito si riporta il calcolo della **Determinazione del costo teorico della dotazione organica** così come risulta a seguito dell'approvazione degli atti di cui al precedente paragrafo 3.3.4.2.

Si precisa che l'Ente non ha personale in part time dotazionale e che la situazione riportata è quella relativa allo stato di fatto della dotazione organica (presenze, differenziali stipendiali attribuiti con eventuale assegno ad *personam* non riassorbibile, tredicesima e con esclusione dei part time concessi) alla data odierna.

Area	PEO	PROFILO	tot.	COSTO Dotazionale
Funzionari ed EQ	ex D1	Funzionario contabile amministrativo	3	77.308,54
Funzionari ed EQ	ex D4	Funzionario contabile amministrativo	1	30.577,70
Funzionari ed EQ	ex D4	Funzionario tecnico	1	32.177,70

Area	PEO	PROFILO	tot.	COSTO Dotazionale
Funzionari ed EQ	ex D1	Funzionario tecnico	3	79.083,82
Funzionari ed EQ	ex D4	Assistente sociale	1	30.577,70
Funzionari ed EQ	ex D1	Assistente sociale	1	25.769,51
Funzionari ed EQ	ex D1	Funzionario di polizia locale	1	25.769,51
Funzionari ed EQ	ex D1	Coordinatore pedagogico	1	25.769,51
Istruttori	ex C6	Istruttore contabile amministrativo	1	27.259,18
Istruttori	ex C6	Istruttore contabile amministrativo	1	28.009,18
Istruttori	ex C5	Istruttore contabile amministrativo	1	26.538,55
Istruttori	ex C3	Istruttore contabile amministrativo	1	25.641,86
Istruttori	ex C2	Istruttore contabile amministrativo	1	24.260,06
Istruttori	ex C1	Istruttore contabile amministrativo	5	120.945,38
Istruttori	Ex C1	Istruttore contabile amministrativo	1	25.422,23
Istruttori	ex C5	Educatore asilo nido	1	26.538,55
Istruttori	ex C1	Istruttore tecnico	2	47.951,05
Operatori esperti	ex B8	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità/verde	1	24.654,28
TOTALE COSTO Dotazione organica teorica			27	704.254,32

FONDO DECENTRATO al netto delle PEO e dell'indennità di comparto	97.730,00
FONDO lavoro STRAORDINARIO	3.100,70
FONDO Indennità di Posizione e Risultato degli incaricati EQ	64.800,00
FONDO per i rapporti di lavoro FLESSIBILI	31.259,51
ONERI SOCIALI (26,20%)	235.287,48
IRAP (8,50%)	76.333,72
TOTALE COSTO PERSONALE	1.212.765,73
QUOTA COSTI PERSONALE servizi associati presso Unione	390.102,47
ALTRI COSTI DI PERSONALE (beni e servizi)	14.500,00
TOTALE COSTI DOTAZIONE teorica	1.617.368,20
SOMME IN DETRAZIONE (rimborsi per personale comandato o assegnato ad altri enti, posti da sopprimere, ecc.)	- 204.705,30
COSTO "teorico" DOTAZIONE ORGANICA ai fini del calcolo del limite	1.412.662,90
LIMITE di SPESA (Spesa media 2011-2013)	1.413.444,29

Da ciò risulta che la spesa totale della dotazione organica complessiva è contenuta nel limite di legge (1.413.444,29). Ne consegue che, qualora fossero coperti i posti vacanti, si rispetterebbero i parametri della spesa consentita dalla legge, anche nel caso rientrassero a tempo pieno tutte le posizioni part time.

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 2024 la ricognizione è stata effettuata con riferimento alla situazione al 31/12/2023 dai Responsabili delle Aree, in riferimento ai servizi, al personale ed alle risorse assegnate alle proprie strutture organizzative, con apposite dichiarazioni conservate agli atti. Tale **verifica** ha prodotto **esito negativo (assenza di eccedenze e di posizioni soprannumerarie)**, pertanto la Giunta, con deliberazione n. 15 del 31.01.2024, ha preso atto che il personale in servizio non risulta eccedente rispetto a quello previsto nella dotazione organica dell'Ente.

3.3.6 Il limite della spesa per il personale

Il TUEL 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già 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.

L'Ente ha monitorato costantemente, a decorrere dal 2004, la spesa di personale per verificare il permanere del requisito del contenimento della spesa. Gli esiti delle verifiche sono certificati da appositi atti di accertamento assunti dal responsabile del servizio personale, fino al 2016, e con delibera della Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano delle assunzioni (poi Piano del fabbisogno), a decorrere dal 2017.

La verifica, effettuata in sede di PTFP 2021-2023, è stata condotta sulla base dei dati al momento disponibili e cioè le spese risultanti dal rendiconto 2019 e quelle della previsione aggiornata del 2020. La verifica riportata nel PTFP 2022-2024, approvato con la deliberazione n. 174/2022, è stata riferita ai dati del Bilancio previsionale 2021-2023 e del Rendiconto 2020 e, successivamente alle relative variazioni, adeguata ai dati del previsionale 2022, approvato con delibera n. 14 del 15/03/2022 ed a quelli del Rendiconto 2021.

La verifica, effettuata in sede di PTFP 2023-2025, è stata condotta sulla base dei dati al momento disponibili e cioè le spese risultanti dal rendiconto 2021 e quelle della previsione del 2023.

La verifica, effettuata in sede di PTFP 2024-2026, è stata condotta sulla base delle spese risultanti dal Rendiconto 2021, approvato con deliberazione consiliare n. 20 del 27/04/2022, dal Rendiconto 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 18 del 12/04/2023, e dei dati del Bilancio previsionale 2024-2026, approvato con deliberazione consiliare n. 81 del 21/12/2023.

Sono adesso ulteriormente disponibili i dati del Rendiconto 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 13 del 22/04/2024.

Si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa relativa alla media 2011-2013 (dati di consuntivo) mettendola a confronto con quella risultante dal Rendiconto 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 18 del 12/04/2023, dal Rendiconto 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 13 del 22/04/2024 e dalla previsione di spesa di personale risultante dal Bilancio 2024.

**Spese per il personale – MEDIA impegni 2011-2013 (rendiconto)
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/06**

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)
1	Totale macroaggregato 101 - Retribuzioni	+	1.628.048,47
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		1.254.664,78
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		355.670,46
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		12.183,87
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota di competenza		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni		2.681,60
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		2.847,77
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile, se contabilizzate in macroaggregato diverso dal 101	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	4.850,79
5	Irap	+	82.938,48
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.715.837,74
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (es.: spese elettorali rimborsate dallo Stato, censimento ISTAT, ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.715.837,74

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)	
COMPONENTI ESCLUSE:		Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)	
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	798,74
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	143.597,42
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	99.836,64
10	Spese per formazione del personale	-	4.572,90
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	5.000,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	3.865,80
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-	8.431,74
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	26.650,05
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	9.640,16
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			302.393,45
LIMITE DI SPESA - MEDIA 2011.2013			1.413.444,29

Spese per il personale
RENDICONTO 2022 – RENDICONTO 2023 - PREVISIONE 2024
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/2006 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	Previsione 2024
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.032.923,07	1.057.022,49	1.174.482,64
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato			811.188,21	893.329,47
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			233.905,94	262.515,33
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo			11.478,74	14.500,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL			449,60	
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)				
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)				4.137,84
1.bis	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni) se contabilizzate in un macroaggregato diverso dal 101	+	392.875,31	395.223,89	390.102,47
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dal 101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+		2.038,46	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	34.500,00		
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dal 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	13.499,02	857,51	6.700,00
5	Irap macroaggregato 102	+	66.453,82	64.394,91	78.857,27
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.540.251,22	1.519.537,26	1.650.142,38

6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+			
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.540.251,22	1.519.537,26	1.650.142,38
COMPONENTI ESCLUSE:					
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	58.885,12	164.720,62	180.281,46
8	Spese derivanti dal rinnovo CCNL 2024				
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	218.225,45	129.719,94	204.705,30
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	50.416,67		31.556,94
11	Spese per formazione del personale	-	0	739,00	4.800,00
12	Rimborsi per missioni	-	44,60	118,51	400,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	12.658,15		4.500,00
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-			
18	Spese per assunzioni in deroga ex-art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-			
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	7.680,22	14.226,64	12.337,31
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	992,96	9.630,79	6.790,00
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	12.904,37	5.831,15	6.919,33
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 9 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 10 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	3.463,92	1.898,00	2.289,36
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-		1.653,30	1.679,18

24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-		
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-		

TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	365.271,46	328.537,95	456.258,88
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	1.174.979,76	1.190.999,31	1.193.883,50
Margine di spesa ancora sostenibile	238.463,53	222.444,98	219.560,79

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 Rendiconto 2022 ad euro 1.174.979,76, nel Rendiconto 2023 ad euro 1.190.999,31 e nel Preventivo 2024 ad euro 1.193.883,50, a fronte di un limite, riferito alla media 2011-2013, di euro 1.413.444,29, e presenta pertanto un **margine di spesa ancora sostenibile, rispettivamente, di euro 238.463,53, di euro 222.444,98 e di euro 219.560,79.**

Con riferimento al parametro 2) si attesta che non sono state disposte assunzioni riconducibili alle diverse tipologie del lavoro flessibile nel corrente anno (né nel corso del 2023).

Con riferimento al parametro 3) l'Ente ha proceduto annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze come riportato al precedente paragrafo 3.5.

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

Con riferimento al parametro 5), si rappresenta che il Piano della performance è incluso nella sottosezione 2.2. Performance del P.I.A.O. 2024-2026.

Con riferimento al parametro 6), si attesta che sia l'approvazione del Rendiconto 2022, sia l'approvazione del Rendiconto 2023 e del Bilancio di previsione 2024/2026 sono avvenute entro la data di scadenza fissata dalla legge e che sono stati altresì rispettati i termini di trasmissione delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni.

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).

In base all'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego in data 31/01/2024, si rileva l'ottemperanza alla copertura della quota d'obbligo relativa al collocamento obbligatorio del soggetto disabile, avendo l'Ente provveduto ad assumere tale soggetto (con profilo di Istruttore contabile amm.vo) tramite procedura concorsuale, interamente riservata, svolta e conclusasi nel 2023.

3.3.9 Budget assunzionale

3.3.9.1 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 rientra 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 (nel 2024, per la nostra classe demografica, la percentuale di incremento annuo è del 26%);
- 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.

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.

3.3.9.2 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.

Nella presente versione del PTFP 2024-2026 viene riportata in detrazione la somma complessiva di euro 148.500,00, a seguito del trasferimento effettuato all'Unione ai sensi dell'art. 32, comma 5, del D.Lgs. 267/2000, di ulteriori capacità assunzionali per complessivi euro 52.500,00 nell'anno 2024.

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

Nella precedente versione del PTFP 2024, come risultante dalle modifiche apportate con la deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 09/05/2024, la capacità assunzionale è stata determinata con riferimento ai dati degli ultimi tre rendiconti approvati (2021, 2022, 2023) ed ai dati previsionali della spesa per il 2024, come rilevati dal Bilancio di previsione 2024-2026, approvato con delibera consiliare n. 81 del 21/12/2023.

Nella presente versione del Piano 2024-2026, viene aggiornato il calcolo ai dati della previsione di spesa per il triennio 2024-2026 risultante dal Bilancio di previsione 2024-2026 e dalle relative variazioni.

Le operazioni sono illustrate nelle tabelle che seguono:

ENTRATE	2021	2022	2023	MEDIA 2021/2023
Titolo 1	4.864.286,96	5.053.183,41	4.983.701	4.967.057,19

ENTRATE	2021	2022	2023	MEDIA 2021/2023
Titolo 2	429.151,61	888.064,88	371.353,00	562.856,46
Titolo 3	1.576.360,12	1.725.963,71	2.602.473,20	1.968.265,68
TOTALE Entrate CORRENTI	6.869.798,69	7.667.212,00	7.957.527,29	7.498.179,33
FCDE Previsione assestata 2022				- 828.102,22
MEDIA corretta				6.670.077,11
VALORE SOGLIA MEDIO (Ordinario)			26,9%	1.794.250,74
VALORE SOGLIA MASSIMO			30,9%	2.061.053,82

SPESE DI PERSONALE	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
Macroaggregato 1 (+)	1.174.482,64	1.174.482,64	1.174.482,64
Macroaggregato 3 – co.co.co.; LSU; lavoro inter.; ecc. (+)	0,00	0,00	0,00
Altro non ricompreso nel Macroaggregato 1	6.700,00	4.700,00	4.700,00
Quota personale gestioni associate Unione (+)	390.102,47	390.102,47	390.102,47
Rimborso personale assegnato all'Unione (-)	- 204.705,30	- 204.705,30	- 204.705,30
SPESA DI PERSONALE	1.366.579,81	1.364.079,81	1.364.079,81
CAPACITA' assunzionale trasferita all'Unione nel 2020	65.000,00	65.000,00	65.000,00
CAPACITA' assunzionale trasferita all'Unione nel 2022	31.000,00	31.000,00	31.000,00
CAPACITA' assunzionale trasferita all'Unione nel 2024	52.500,00	52.500,00	52.500,00
SPESA DI PERSONALE DA CONSIDERARE	1.366.579,81	1.364.079,81	1.364.079,81
SPESA di PERSONALE 2018 con incremento del 26 % per l'anno 2024 e del 26,90% per gli anni 2025 e 2026	1.777.241,81	1.789.936,39	1.789.936,39

VALORE SOGLIA MEDIO per SPESA di PERSONALE	1.696.099,85	1.708.794,43	1.708.794,43
VALORE SOGLIA da applicare	1.696.099,85	1.708.794,43	1.708.794,43
MARGINE su Previsione	181.020,04	196.214,62	196.214,62

Si concludono le operazioni di ricalcolo individuando la **spesa massima ammissibile** per l'anno 2024 in euro **1.672.000,43** (cifra corrispondente al valore soglia del 26,9% inferiore alla spesa 2018 incrementata del 26%). Essendo la previsione di spesa per il personale 2024 pari ad euro 1.366.579,81, ed avendo trasferito nel 2020 capacità assunzionali all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve per euro 65.000,00, nel 2022 per euro 31.000,00, ed avendogliene trasferite nel corrente anno per ulteriori 52.500,00, si individua un margine di ulteriore spesa ("**capacità assunzionale 2024**" per l'Ente) di euro **181.020,04**.

3.3.10 Il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026.

3.3.10.1 Applicazione del CCNL 16.11.2022; Progressioni tra le aree "speciali"

Come già ricordato, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del 16 novembre 2022 ed in ottemperanza al disposto di cui all'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. 80/2021 e relativa legge di conversione, è possibile procedere ad effettuare le progressioni tra le Aree, distinguendo tra progressioni "ordinarie" e progressioni "straordinarie" o "speciali".

- Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:
- procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13, commi 6, 7 e 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, oltreché dalle ordinarie risorse assunzionali (nel rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

Nel caso di utilizzo da parte degli enti delle ordinarie risorse assunzionali, è stato recentemente chiarito (v. parere CFL 209) che gli enti operano nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale e devono pertanto garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 07/03/2024 è stato approvato il nuovo "Regolamento recante le disposizioni di competenza comunale in materia di accesso all'impiego", contenente anche la disciplina delle c.d. progressioni verticali "straordinarie" o in deroga da effettuarsi con la procedura transitoria di cui all'art. 13, co. 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022.

La 1° variante al PTFP approvata con la deliberazione n. 99 del 09/05/2024 ha dato attuazione all'istituto con la previsione nel 2024 delle seguenti procedure valutative finanziate con le risorse assunzionali dell'Ente nel rispetto dei limiti sopra descritti:

- **n. 2 procedure valutative** per le progressioni tra le aree con la procedura transitoria (art. 13, co. 6-7-8 CCNL-2022), per n. 2 posti nell'Area degli Istruttori, nel profilo professionale di "Istruttore contabile amministrativo" per l'annualità 2024. Costo a valere sulle risorse assunzionali: **€ 5.124,42**;
- **n. 1 procedura valutativa** per le progressioni tra le aree con la procedura transitoria (art. 13, co. 6-7-8 CCNL-2022), per n. 1 posto nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nel profilo professionale di "Funzionario tecnico". Costo a valere sulle risorse assunzionali: **€ 1.978,42**.

Si specifica che il costo delle progressione tra aree con la procedura transitoria prevista dall'art. 13, commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, è stato calcolato sulla base della differenza tra i valori annuali di stipendio

tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione (ricalcolata su base annua per 12 mensilità) e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

3.3.10.2 Destinazione del budget e utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato

Per il **2024** la previsione di nuove assunzioni a tempo indeterminato è aggiornata come segue:

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	UTILIZZO BUDGET	NOTE
Funzionari ed EQ	2	Funzionario Tecnico	Tempo pieno	72.235,80	Assunzione dall'esterno
Istruttori	1	Istruttore Contabile Amministrativo	Tempo pieno	35.758,40	Mobilità volontaria
Istruttori	2	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	5.124,42	Assunzione per progressione verticale "speciale"
Fuzionari ed EQ	1	Funzionario Tecnico	Tempo pieno	1.978,42	Assunzione per progressione verticale "speciale"
TOTALE				115.097,04	

Per il **2025** e per il **2026** non si prevede al momento di effettuare assunzioni, né a tempo indeterminato, né a tempo determinato.

TOTALE UTILIZZO PREVISTO BUDGET NEL TRIENNIO	€ 115.097,04
--	---------------------

3.3.10.3 Individuazione procedure di assunzione

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

Anno 2024

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
Funzionari ed EQ	2	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Scorrimento graduatoria di procedura concorsuale avviata dall'Unione.
Istruttori	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex art. 30 TUIP.

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
Istruttori	2	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Attivazione di procedura selettiva per progressione tra le aree riservata al personale in servizio, da effettuarsi con la procedura transitoria ex art. 13, co. 6-7-8 del CCNL 16.11.2022
Funzionari ed EQ	1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Attivazione di procedura selettiva per progressione tra le aree riservata al personale in servizio, da effettuarsi con la procedura transitoria ex art. 13, co. 6-7-8 del CCNL 16.11.2022

Anno 2025

Per l'anno 2025 non si prevede al momento di effettuare assunzioni, né a tempo indeterminato, né a tempo determinato.

Anno 2026

Per l'anno 2026 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 non sono state disposte assunzioni con contratti di lavoro flessibile nel corso dell'annualità 2024.

Il presente aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026, quale sottosezione 3.3. del P.I.A.O. 2024-2026, viene adottato con delibera della Giunta immediatamente esecutiva, previa apposizione del parere dell'Organo Revisore dell'Ente.