

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 - 2° VARIAZIONE**

contenente anche:

- VERIFICA del LIMITE della SPESA ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006
- AGGIORNAMENTO della determinazione delle CAPACITÀ 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) 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 deliberazioni nn. 99 del 09.05.2024 e 178 del 16.10.2024.

Il Piano 2025/2027 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. Con la presente variazione si provvede ad una verifica degli spazi finanziari disponibili in relazione alla soglia di cui al D.M. 17/03/2020 adottato in forza dell'art. 33 D.L. n. 34/2019 ed al limite di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006, alla luce della modifica della dotazione organica dell'ente derivante dalle dimissioni presentate da un dipendente con qualifica di Funzionario Contabile amministrativo a valere dal 23/10/2025.

#### **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**

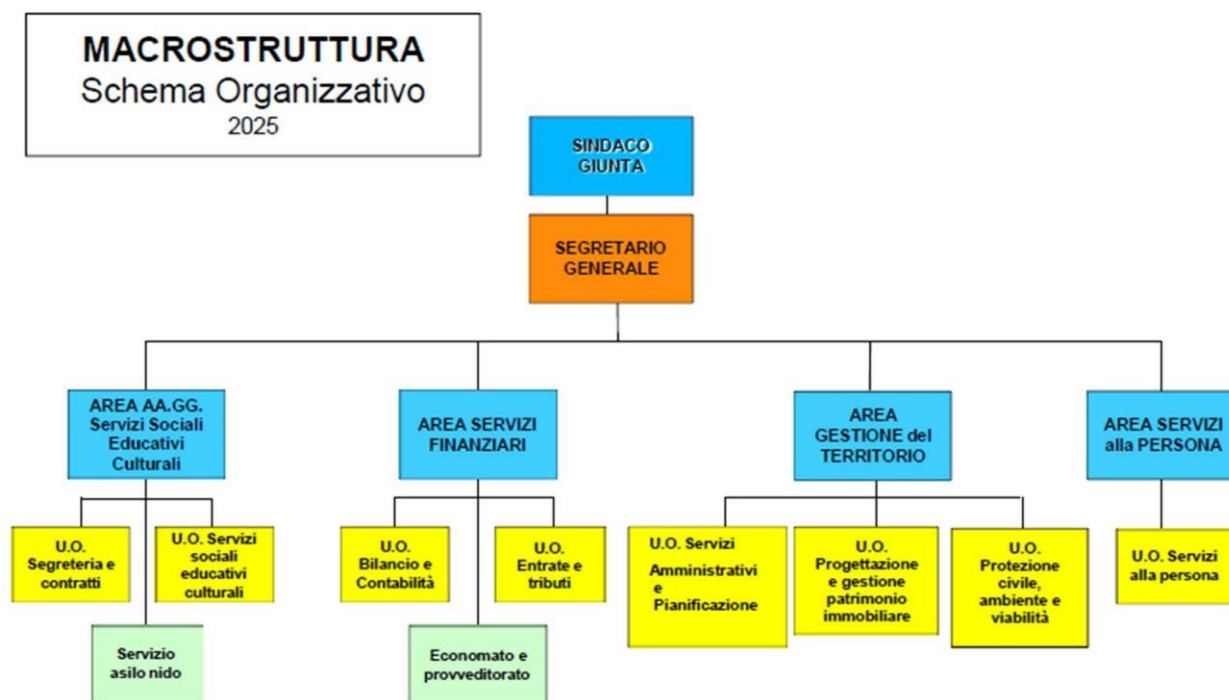
#### ***3.3.3.1 L'organizzazione***

Con deliberazione della Giunta n. 211 del 15 dicembre 2022, è stata approvata la struttura organizzativa (Macro) dell'Ente, suddivisa in quattro Aree ed articolata in sette Unità Operative e due Servizi, con la relativa mappa delle funzioni di area ("funzionigramma").

Con deliberazione n. 168 del 25.06.2025, ferma restando la suddivisione in quattro strutture di massima dimensione (Aree), la Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo dell'Area

Gestione del Territorio, cosicché la struttura organizzativa dell'Ente risulta composta, a decorrere dal 1° luglio 2025, da 4 Aree, otto Unità Operative e n. 2 Servizi, ed ha provveduto contestualmente ad assegnare le risorse della dotazione organica alle singole Aree per l'anno 2025.

Il quadro organizzativo attuale è rappresentato dal seguente schema:



### 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.

Con il Piano Triennale dei Fabbisogni 2025/2027, sulla base della stima dell'evoluzione del fabbisogno di personale di personale per il triennio, si è provveduto a istituire n. 1 posto in dotazione organica nell'Area degli Operatori Esperti, con profilo professionale di esperto tecnico in manutenzione patrimonio/viabilità/verde, per un totale di 28 unità di personale.

Con la 1° variazione del PTFP 2025-2027, approvata con deliberazione G.C. n. 179 del 09.07.2025 è stata istituita una nuova U.O. all'interno dell'Area Gestione del Territorio, ma non è stata apportata nessuna modifica alla dotazione organica.

Con la presente deliberazione al Piano si prevede una variazione della dotazione organica, che si sostanzia con la riduzione di una unità dell'Area dei Funzionari Contabili Amministrativi e l'incremento di una unità degli Istruttori contabili amministrativi; viene pertanto confermato il numero totale di 28 risorse.

### **3.3.4 La dotazione organica**

#### ***3.3.4.1. La dotazione organica del 2025***

La dotazione organica in vigore è quella risultante dall'ultima rideterminazione, approvata con deliberazione G.C. n. 179 del 09.07.2025 e consta di un totale di **28 posti**.

Il quadro della dotazione del personale è rappresentato, nel dettaglio, dal seguente prospetto:

Area	Profilo professionale	Dotazione LUGLIO 2025	posti coperti	posti vacanti
Funzionari ed EQ	Funzionario contabile amministrativo	4	4	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	11	11	0
Istruttori	Educatore asilo nido (ad esaurimento)	1	1	0
Istruttori	Istruttore tecnico	2	2	0
Operatori Esperti	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità/verde	2	1	1
Totale lavoratori		<b>28</b>	<b>27</b>	<b>1</b>

#### ***3.3.4.2. Rideterminazione della dotazione organica***

Nel corso dell'anno 2025 è già stata prevista l'assunzione di un Istruttore contabile-amministrativo (in corso di perfezionamento a seguito di una procedura di mobilità volontaria tra enti), da effettuare in concomitanza con il collocamento in pensione di analoga unità di personale.

A seguito delle dimissioni presentate in data 22/10/2025 dalla Responsabile dell'Area AA.GG. Servizi Sociali Educativi Culturali e della sua sostituzione attraverso lo spostamento di un Funzionario assegnato all'Area Servizi Finanziari, si rende necessario prevedere la sostituzione di detto Funzionario; per tale sostituzione è stato deciso di provvedere mediante assunzione di un istruttore contabile amministrativo.

La modifica oggetto del presente documento consiste nella soppressione di 1 posto previsto in dotazione organica nell'Area dei Funzionari Contabili Amministrativi, con la contestuale istituzione di un nuovo posto nell'Area degli Istruttori contabili amministrativi, per un totale complessivo invariato di 28 unità.

La variazione proposta è illustrata nella tabella che segue:

Area	Profilo professionale	Dotazione LUGLIO 2025	VARIAZION E	Dotazione NOVEMBRE 2025	posti coperti	posti vacanti
Funzionari ed EQ	Funzionario contabile amministrativo	4	-1	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	11	+1	12	10	2
Istruttori	Educatore asilo nido (ad esaurimento)	1			1	0
Istruttori	Istruttore tecnico	2			2	0
Operatori Esperti	Operatore esperto tecnico manutenzione patrimonio/viabilità/verde	2			1	1
Totale lavoratori		<b>28</b>			<b>25</b>	<b>3</b>

### 3.3.4.3. Le assunzioni nel 2013-2021 e nel 2025 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 persone 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 PIAO, 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 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 di 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. 2 posti nell'Area degli Istruttori, nel profilo contabile-amministrativo, e per n. 1 posto nell'Area dei Funzionari ed EQ, nel profilo professionale tecnico) ed all'assunzione di un'ulteriore unità di personale nel 2025 (Istruttore contabile-amministrativo).

Con la II° variazione al PTFP 2024/2026, approvata con deliberazione di G.C. n. 178 del 16.10.2024, è stata infine programmata l'assunzione nel 2024 di un'ulteriore unità di personale da inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'EQ, con profilo professionale di Funzionario tecnico, provvedendo alla contestuale eliminazione dell'assunzione prevista nel 2025 di un Istruttore, profilo contabile-amministrativo.

Tutte le assunzioni e le procedure di progressione previste per l'anno 2024 sono state regolarmente effettuate.

Nel corso dell'anno 2025 si è previsto invece l'assunzione di un Istruttore contabile-amministrativo (in corso di perfezionamento a seguito di una procedura di mobilità volontaria tra enti), da effettuare in concomitanza con il collocamento in pensione di analoga unità di personale e con questa variazione si prevede l'assunzione di un ulteriore Istruttore contabile-amministrativo per la sostituzione di un Funzionario Contabile Amministrativo.

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.

### **3.3.5 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 e 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.

Successivamente, con la II° variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, la verifica è stata aggiornata ai dati del Rendiconto 2023.

Con il Piano Triennale dei Fabbisogni 2025/2027 la verifica è stata effettuata sulla base dei dati al momento disponibili, ovvero i dati del Rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. n. 18 del 12/04/2023, del Rendiconto 2023, approvato con deliberazione C.C. n. 13 del 22/04/2024 e della previsione di spesa per il triennio 2025/2027 risultante dal Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con deliberazione C.C. n. 101 del 30/12/2024.

Con la presente variazione al piano si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa relativa alla media 2011-2013 (dati di consuntivo) mettendola a confronto con quella risultante dagli ultimi tre Rendiconti, relativi alle gestioni degli esercizi finanziari 2022, 2023 e 2024.

Si segnala, inoltre, un'importante innovazione che viene apportata con la presente modifica al PTFP 2025/2027 al calcolo del limite di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, **escludendo per la prima volta dalle spese che concorrono al limite quelle imputabili ad assunzioni programmate ed effettuate dall'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, a seguito di cessione di capacità assunzionale a suo beneficio, come previsto dall'art. 32 TUEL.**

La Corte dei Conti Toscana, con parere n. 158/2023, ritiene infatti che laddove la cessione di capacità assunzionale abbia luogo a beneficio di Unioni di Comuni, come previsto dal ridetto art. 32 Tuel, il

Comune, in virtù dell'art. 7, comma 1, D.M. 17 marzo 2020, non debba includere i relativi importi nel computo del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dal momento che per il Comune la cessione della capacità assunzionale equivale, *quoad effectum*, alla avvenuta utilizzazione della stessa mediante assunzione diretta, tenuto conto che una volta ceduta la capacità assunzionale non può più essere utilizzata dal Comune cedente.

In analogia con quanto già operato dagli altri Comuni dell'Unione ed in conformità al parere succitato della Corte dei Conti Toscana, pertanto, con la presente variazione si provvede a sottrarre all'ammontare della spesa di personale soggetta al limite la quota di capacità assunzionale ceduta nel tempo all'Unione dei Comuni, per l'importo complessivo di € **148.500,00**.

### 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)
<b>1</b>	Totale macroaggregato 101 - Retribuzioni	+	1.628.048,47
<b>di cui:</b>	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
<b>2</b>	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile, se contabilizzate in macroaggregato diverso dal 101	+	
<b>3</b>	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101)	+	

<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>			<b>Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)</b>
<b>4</b>	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	4.850,79
<b>5</b>	Irap	+	82.938,48
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			1.715.837,74
<b>6</b>	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (es.: spese elettorali rimborsate dallo Stato, censimento ISTAT, ecc.)	+	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			1.715.837,74
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)</b>
<b>7</b>	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	798,74
<b>8</b>	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	143.597,42
<b>9</b>	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	99.836,64
<b>10</b>	Spese per formazione del personale	-	4.572,90
<b>11</b>	Rimborsi per missioni	-	
<b>12</b>	Spese personale a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	5.000,00
<b>13</b>	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	3.865,80
<b>14</b>	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)	-	
<b>15</b>	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
<b>16</b>	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
<b>17</b>	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
<b>18</b>	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	26.650,05
<b>19</b>	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	9.640,16
<b>20</b>	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
<b>21</b>	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è	-	

<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>		<b>Impegni MEDIA 2011-2013 (da rendiconto)</b>
	stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	
<b>22</b>	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>		<b>302.393,45</b>
<b>LIMITE DI SPESA - MEDIA 2011.2013</b>		<b>1.413.444,29</b>

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

<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>		<b>Rendiconto 2022</b>	<b>Rendiconto 2023</b>	<b>Rendiconto 2024</b>	
<b>1</b>	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.032.923,07	1.057.022,49	1.139.333,60
<b>di cui:</b>	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato			811.188,21	868.283,05
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			233.905,94	253.470,65
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo			11.478,74	14.442,07
	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				
	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.)				3.137,84

<b>1.bis</b>	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	393.816,12
<b>2</b>	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	2.000,00
<b>3</b>	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		
<b>4</b>	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	3.165,60
<b>5</b>	Irap macroaggregato 102	+	66.453,82	64.394,91	75.077,60
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			1.540.251,22	1.519.537,26	1.613.392,93
<b>6</b>	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.)	+			
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			1.540.251,22	1.519.537,26	1.613.392,93
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>					
<b>7</b>	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	58.885,12	164.720,62	177.911,26
<b>8</b>	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	218.225,45	129.719,94	137.709,28
<b>9</b>	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	50.416,67		24.617,15
<b>10</b>	Spese per formazione del personale	-	0	739,00	2.992,00
<b>11</b>	Rimborsi per missioni	-	44,60	118,51	173,60
<b>12</b>	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
<b>13</b>	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	12.658,15		5.072,40
<b>14</b>	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)	-			
<b>15</b>	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
<b>16</b>	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)	-			
<b>17</b>	Spese per assunzioni in deroga ex-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	-	7.680,22	14.226,64	8.322,98
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	992,96	9.630,79	5.210,67
20	Quota cessione capacità assunzionale all'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve (C. Conti Toscana parere n. 158/2023)	-			148.500,00
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	12.904,37	5.831,15	11.233,00
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	1.557,56
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	1.641,12
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	-			
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>365.271,46</b>	<b>328.537,95</b>	<b>524.941,02</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>1.174.979,76</b>	<b>1.190.999,31</b>	<b>1.088.451,90</b>
Margine di spesa ancora sostenibile			<b>238.463,53</b>	<b>222.444,98</b>	<b>324.992,39</b>

### **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 Rendiconto 2024 ad euro 1.088.451,90, a fronte di un limite, riferito alla media 2011-2013, di euro 1.413.444,29, e presenta pertanto un **margin**

**spesa ancora sostenibile, rispettivamente, di euro 238.463,53, di euro 222.444,98 e di euro 324.992,39.**

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 nell'ambito della Sezione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del P.I.A.O. 2025/2027, approvato con deliberazione G.C. n. 75 del 28.03.2025.

Con riferimento al parametro 4), il Piano triennale delle Azioni positive 2024-2026 è stato assorbito nella sottosezione 2.2. Performance del P.I.A.O. 2025/2027.

Con riferimento al parametro 5), si rappresenta che il Piano della performance è incluso nella sottosezione 2.2. Performance del P.I.A.O. 2025/2027.

Con riferimento al parametro 6), si attesta che l'approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027 è avvenuta entro la data di scadenza fissata dalla legge, con deliberazione consiliare n. 101 del 30.12.2024, mentre l'approvazione del Rendiconto 2024 è avvenuta con deliberazione consiliare n. 27 in data 13.05.2025. Sotto tale profilo, si precisa che il divieto di assunzione previsto dalla legge in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché del termine di 30 giorni per l'invio alla banca dati delle PA ex art. 9, co. 1-quinquies, D.L. 113/2016, si applica solo fino all'adempimento.

### **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 31/12/2024 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 7091 abitanti al 31.12.2024 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 2025-2027, 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 (U.1.01.00.00.000, 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.

Nella presente versione del Piano viene riportata pertanto in detrazione la somma complessiva di € 148.500,00.

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

Nel PTFP 2025/2027, approvato con delibera G.C. n. 75 del 28.03.2025, la capacità assunzionale è stata determinata con riferimento ai dati degli ultimi tre rendiconti approvati (degli esercizi finanziari 2021, 2022 e 2023) ed ai dati del previsionale di spesa di personale per il triennio 2025/2027, come risultante dal Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con delibera consiliare n. 101 del 30.12.2024.

La versione del Piano 2025-2027 è stata aggiornata con la Deliberazione G.C. n. 179 del 09.07.2025 sulla base dei dati del Rendiconto 2024, approvato con delibera consiliare n. 27 del 13.05.2025, ferma restando la stima previsionale del triennio 2025-2027.

Le operazioni sono illustrate nelle tabelle che seguono:

ENTRATE	2022	2023	2024	MEDIA 2022/2024
Titolo 1	5.053.183,41	4.983.701	5.214.211,66	5.083.699
Titolo 2	888.064,88	371.353,00	504.584,60	588.001
Titolo 3	1.725.963,71	2.602.473,20	2.707.008,53	2.345.148
TOTALE Entrate CORRENTI	7.667.212,00	7.957.527,29	8.425.804,79	8.016.848
FCDE Previsione assestata				- 860.926,22
MEDIA corretta				7.155.921,81
VALORE SOGLIA			<b>26,9%</b>	<b>1.924.942,97</b>

SPESE DI PERSONALE	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
Macroaggregato 1 (+)	1.193.987,99	1.201.802,99	1.201.802,99
Macroaggregato 3 – co.co.co.; LSU; lavoro inter.; ecc. (+)	34.893,48	34.893,48	34.893,48
Quota personale gestioni associate Unione (+)	481.896,51	377.703,37	377.703,37
Rimborso personale assegnato all'Unione (-)	233.588,31	206.000,00	206.000,00
<b>SPESA DI PERSONALE</b>	<b>1.477.189,67</b>	<b>1.408.399,84</b>	<b>1.408.399,84</b>
Spesa di personale ultimo rendiconto con incremento del 26,9%	<b>1.924.942,97</b>	<b>1.924.942,97</b>	<b>1.924.942,97</b>
Capacità assunzionale trasferita all'Unione nel 2020	65.000	65.000	65.000
Capacità assunzionale trasferita all'Unione nel 2022	31.000	31.000	31.000
Capacità assunzionale trasferita all'Unione nel 2022	52.500	52.500	52.500
<b>MARGINE su Previsione</b>	<b>299.253,30</b>	<b>368.043,13</b>	<b>368.043,13</b>

Si concludono le operazioni di ricalcolo individuando la **spesa massima ammissibile** per l'anno 2025 in euro **1.924.942,97** (cifra corrispondente alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato con incremento pari al valore soglia massimo del 26,9% individuato nella Tabella 1 dell'art. 4 del DM 20 marzo 2020). Essendo la previsione di spesa per il personale 2025 pari ad euro 1.477.189,67, ed avendo trasferito nel 2020 capacità assunzionali all'Unione di Comuni per euro 65.000,00, nel 2022 per euro 31.000,00, ed avendogliene trasferite nel 2024 per ulteriori euro 52.500,00, si individua un margine di ulteriore spesa ("**capacità assunzionale**") per l'Ente) di euro **299.253,30 per l'annualità 2025. Tale limite ammonta invece ad euro 368.043,13 per le annualità 2026 e 2027.**

### **3.3.10 Il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027**

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

Nel corso del 2025 si prevedono le seguenti cessazioni, i cui costi sono stati computati per intero nelle previsioni di bilancio 2025-2027, e che pertanto vanno a costituire un risparmio di spesa destinabile alle nuove assunzioni nell'arco del triennio 2025-2027:

<b>Profilo</b>	<b>Mese cessazione</b>	<b>Motivo cessazione</b>	<b>Minore costo 2025</b>	<b>Minore costo 2026</b>	<b>Minore costo 2027</b>
Istruttore contabile amministrativo (part time concesso)	Novembre 2025	Limite età	€ 3.763,96	€ 24.465,72	€ 24.465,72

<b>Profilo</b>	<b>Mese cessazione</b>	<b>Motivo cessazione</b>	<b>Minore costo 2025</b>	<b>Minore costo 2026</b>	<b>Minore costo 2027</b>
30 ore settimanali)					
Funzionario contabile amministrativo	Ottobre 2025	Dimissioni	€ 6.988,13	€ 36.600,60	€ 36.600,60
<b>TOTALE</b>			<b>€ 10.752,09</b>	<b>€ 61.066,32</b>	<b>€ 61.066,32</b>

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.

Per il **2025** si prevede la seguente assunzione a tempo indeterminato:

<b>Area</b>	<b>N.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>UTILIZZO BUDGET</b>	<b>NOTE</b>
Istruttori	1	Istruttore Contabile Amministrativo	Tempo pieno	€ 29.358,86	Mobilità esterna/assunzione dall'esterno
Istruttori	1	Istruttore Contabile Amministrativo	Tempo pieno	€ 29.358,86	Assunzione dall'esterno
<b>TOTALE</b>				<b>€ 58.717,72</b>	

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

<b>Area</b>	<b>N.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>UTILIZZO BUDGET</b>	<b>NOTE</b>
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 BUDGET NEL TRIENNIO</b>	<b>PREVISTO</b>	<b>€ 84.840,05</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 2025

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
Istruttori	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Espletamento procedura di mobilità ex art. 30 TUIPI in corso di definizione. All'esito negativo, attivazione procedura concorsuale da parte dell'Unione
Istruttori	1	Istruttore contabile amministrativo	Tempo pieno	Attivazione procedura concorsuale da parte dell'Unione

### 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

### Anno 2027

Per l'anno 2027 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 per l'unica assunzione disposta nel 2025 con contratto di lavoro flessibile nell'Ente ammonta ad € 2.000,00 e nel corso del triennio 2025-2026 non si prevede di effettuare ulteriori assunzioni con tale tipologia di contratto.

Il presente aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025-2027 viene adottato quale Sottosezione 3.3. del P.I.A.O. 2025/2027, con deliberazione della Giunta immediatamente esecutiva, previa apposizione del parere dell'Organo Revisore dell'Ente.