

SEZ.2 Sottosezione di programmazione **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

Ai sensi il DPR n. 81/2022, la Programmazione triennale del fabbisogno di personale viene assorbita in questa sottosezione n. 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) di cui all'art. 6 del DL 80/2021.

Essa deve quindi essere definita in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Tale adempimento viene disciplinato da varie norme:

- la L. n. 449/1997, in particolare l'art. 39, commi 1 e 19, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 conferma tali contenuti;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 dispone che le amministrazioni pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce che, relativamente alla

programmazione triennale del fabbisogno di personale, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Inoltre il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle PP.AA., con Decreto dell'8/5/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, che, in particolare, nell'approfondire il concetto di "superamento della dotazione organica" secondo l'impostazione stabilita dal Decreto Legislativo n°75/2017, chiariscono che:

- la dotazione organica, che nella disciplina precedente rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze, quale il PTFP;
- la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il

perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici e prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Con riferimento a quanto sopra, occorre elaborare, in questa sede, il piano delle assunzioni per il triennio 2025-2027, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell'ente, che si dettagliano nei paragrafi seguenti.

Come stabilito dall'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001, la programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 sarà inoltrato entro trenta giorni dall'approvazione del Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica.

VERIFICA DEL LIMITE AL LAVORO FLESSIBILE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28, D.L. 78/2010

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

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

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

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

Vista, inoltre, la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 secondo il quale gli enti pubblici "possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009" ma che tali limitazioni "non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore

alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”.

La Corte dei conti sez. Autonomie con Deliberazione n. 2/2015 interpreta tale norma nel senso che anche gli enti in regola col rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex comma 557, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009.

La spesa sostenuta dal Comune di Vicchio a titolo di lavoro flessibile nell'anno 2009 è pari ad € 69.119,84; tale valore costituisce il limite di spesa annuale sancito dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm per questo ente.

In considerazione delle numerose cessazioni impreviste che si sono verificate in corso dell'anno 2024 e al fine di preservare la continuazione dei servizi, si prevede almeno l'assunzione di n. 1 Funzionario amministrativo contabile ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 a tempo determinato, nel limite 12 ore settimanali per il periodo di 4 mesi, e quindi sino al 31/08/2024, da altra Amministrazione, e 12 previa autorizzazione della stessa, per il costo complessivo di ca. € 4000,00.

Occorre evidenziare che già la Sezione delle Autonomie con la citata deliberazione n. 23/2016/QMIG ha chiarito che «se l'Ente decide di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadrarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo».

Quindi l'assunzione de quo, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dipendente utilizzato, soggiace al limite di spesa del lavoro flessibile che ha dei parametri temporali di riferimento ben definiti. Il riferimento è la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 o, per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007 – 2009.

RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZIA DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs 165/2001 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale, da valutarsi in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, pena il divieto di effettuare assunzioni a qualunque titolo.

Posto che, come sopra specificato, la spesa relativa al personale deve essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., introdotto dall'art 3 del D.L.90/2014 e dalle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018 che risulta pari a 1.583.724,30 questo Ente procede annualmente in sede di Piao alla ricognizione della dotazione organica quale consistenza del personale previsto per la struttura, ai fini della dimostrazione del rispetto dell'art. 91 comma 4 del Tuel, recependo le modifiche effettuate mediante programmazione del fabbisogno di personale.

Mancando specifiche indicazioni normative, si ritiene di poter rilevare la condizione di eccedenza di personale, oltre che da esigenze funzionali da rinvenire a titolo esemplificativo nel numero e nella complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli settori.

Come sopra esplicitato, l'Ente nell'anno 2024 ha rispettato il vincolo alla spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti della L. 296/2006, mentre riguardo alle esigenze funzionali, ponendo l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 in capo al dirigente responsabile l'onere della rilevazione, è stato richiesto ai Responsabili di Settore di effettuare l'accertamento delle situazioni di soprannumero od eccedenza di personale.

Dalle dichiarazioni rese dai Responsabili di Settore sulla base delle funzioni assegnate ai relativi settori e delle unità di personale attualmente in servizio a tempo indeterminato presso gli stessi, non risultano situazioni di soprannumero di eccedenza di personale per l'anno 2025.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

L'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, prevede il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il DM 17 marzo 2020 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" dà attuazione all'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 e in particolare:

- agli artt. 2 e 3 definisce gli aggregati "Spesa del personale" e "Entrate correnti" e suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all'art. 4 comma 1 stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e al comma 2 recita *"A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad*

una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

- all'art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce inoltre che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
- all'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- all'art. 7 comma 1 dispone: *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*

La circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020 e in particolare stabilisce che gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 mentre che per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Evidenzia inoltre che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Secondo l'art. 2 del DM 17 marzo 2020, sono comprese nelle “spese di personale” anche quelle 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” e pertanto si ritiene di includere nel conteggio anche le eventuali quote, ove siano conteggiate, di spesa di personale per gli uffici associati.

Inoltre il DL 36/2022, come modificato dalla L. 79/2022, all'art. 3 comma 4-ter stabilisce che “A

decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

Il Comune di Vicchio si colloca nella fascia e) — comuni da 5.000 a 9.999 abitanti; il valore soglia secondo la Tabella 1 dell'art. 4 comma 1 del suddetto DM per questo Ente è quindi pari al 26,90%.

Il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2023 e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2023 è pari al 18,14%, come di seguito esplicitato:

B) Spesa del personale 2023	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.862.462,79
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
Totale spesa	1.862.462,79

Entrate correnti accertamenti di competenza

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.568.717,32	6.288.500,76	6.783.446,76
2 - Trasferimenti correnti	477.842,82	870.218,47	643.518,69
3 - Entrate extratributarie	1.441.100,39	1.222.866,29	1.313.321,42
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	7.487.660,53	8.381.585,52	8.740.286,87
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	8.203.177,64		
F.C.D.E.	1.257.616,30		

A) Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	6.945.561,34
---	---------------------

C) Rapporto percentuale spesa personale/entrate	26,82
D) Valore soglia percentuale da decreto attuativo	26,90
E) limite massimo spesa del personale applicando il valore di soglia a) *d) 6.945.561,34 x 26,90%	1.868.356,00

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
D) STANZIAMENTO BILANCIO SPESA PERSONALE	1.647.834,54	1.638.531,69	1.649.731,69
VOCI ESCLUSE DAL LIMITE (fondo incentivi tecnici)	10.273,99	10.273,99	10.273,99
TOTALE STANZIAMENTI	1.637.560,55	1.628.257,7	1.639.457,7
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DEL PERSONALE		1.868.356,00	

Per il triennio 2025-2027 si può ragionevolmente prevedere che l'ente rimarrà sotto il valore soglia anche per gli anni a venire.

L'Ente si trova al di sotto del valore soglia di riferimento, quindi trattasi di "ente virtuoso" che può procedere all'incremento della spesa per personale a tempo indeterminato nel limite del valore soglia; l'incremento massimo di spesa è il seguente:

		SPESA DI PERSONALE	MASSIMA
VALORE SOGLIA COMUNI TRA 5000 E 9999 ABITANTI.	26,90%	€ 1.868.356,00	
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	26,82%	€ 1.862.462,79	EFFETTIVA
INCREMENTO MASSIMO	0.08%	5.893,21	

L'Ente si trova al di sotto del valore soglia di riferimento, quindi trattasi di "ente virtuoso" che può procedere all'incremento della spesa per personale a tempo indeterminato nel limite del valore soglia per l'importo di € 5.893,21

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

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non

superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

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

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: 15 "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. L'ente deve, inoltre, continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della Legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

Per quanto riguarda la disponibilità a nuove assunzioni si deve valutare:

L'INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente: spesa massima ai sensi del DM tabella 1 è di € 1.868.356,00, per cui, essendo la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato pari ad € 1.862.462,79, l'incremento possibile è di € **5.893,21**.

Tuttavia, il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, per cui l'incremento che deve essere calcolato rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018 non può essere superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 per cui: Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente $1.456.294,29 \times 26\% = € 378.636,51$

L'INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato (tabella 2) pari ad € 378.636,51 risulta superiore all'incremento teorico; il Comune può pertanto procedere ad assunzioni **solo** entro il valore dell'incremento teorico pari a € 5.893,21.

Rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato pari ad € 1.862.462,79 è possibile effettuare un incremento della stessa di € 5.893,21 per una spesa totale di € 1.868.356,00.

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

Rilevato, quindi, che dal confronto tra i valori suddetti, il più favorevole è quello derivante dai resti assunzionali, ma rimane sempre l'obiettivo di non superare la soglia della Tabella 1.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025/2027

La programmazione triennale dei fabbisogni del personale è realizzata al fine di favorire la perseguibilità degli obiettivi da raggiungere e la disponibilità delle professionalità necessarie all'espletamento di funzioni e servizi.

Nel Piano dei fabbisogni del personale 2024-2026 approvato all'interno del PIAO con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 11.04.2024 e successivamente aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 102 del 31/7/2024 e n. 175 del 30.12.2024, si prende atto che nel corso del 2024, sono intervenute le seguenti cessazioni:

Area	Profilo	N. Unità	Decorrenza	Motivo
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto tecnico	1	15/06/2024	Pensionamento
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	1	15/06/2024	Dimissioni volontarie
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo tecnico	1	01/09/2024	Dimissioni volontarie
Area dei Funzionari	Funzionario amministrativo contabile	1	15/07/2024	Mobilità volontaria esterna
Area dei Funzionari	Funzionario socio assistenziale	1	01/09/2024	Mobilità volontaria esterna
Area dei Funzionari	Funzionario amministrativo	1	01/09/2024	Mobilità volontaria

				esterna
Incarico ex art 110 Tuel	Funzionario tecnico	1	09/09/2024	Termine incarico

Per il 2025 sono previste le seguenti cessazioni:

Area	Profilo	N. Unità	Decorrenza	Motivo
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto tecnico	1	Agosto 2025	Pensionamento
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto tecnico	2	Dicembre 2025	pensionamento

Per il **2026** ad oggi non sono previste cessazioni.

Nel Piao 2024 – 2026 erano previste, le seguenti assunzioni:

Ann o	Previsione unità di personale	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione	Previsione e unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Operatore esperto tecnico- conduttore macchine complesse	AREA OPERATORI ESPERTI	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out o selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 105/2001) già svolta	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Funzionario tecnico	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out o selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) o ricorso a assunzione ex art. 110 comma 1 del Tuel	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Funzionario amministrativo contabile	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mediante assunzione a tempo determinato ex art. 1 comma 557 legge n. 311/2004 (TEMPO DETERMINATO) o ricorso a assunzione ex art. 110 comma 1 del Tuel, procedura di mobilità esterna in/out, o selezione esterna (concorso/s corrimento graduatorie) ; comandi o distacchi	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Funzionario amministrativo	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mediante ricorso a assunzione ex art. 110 comma 1 del Tuel, procedura di mobilità esterna in/out, o selezione esterna (concorso/s corrimento graduatorie) ; comandi o distacchi	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Funzionario socio assistenziale	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out, selezione esterna (concorso/s corrimento graduatorie) ; comandi o distacchi	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
2024	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Esperto amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Mediante comando o distacco o ricorso a procedura di mobilità esterna in/out, selezione esterna (concorso/s corrimento graduatorie)	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI

Di queste sono state conseguite solamente :

- l'assunzione di un funzionario tecnico tramite mobilità a tempo indeterminato (al posto di n. 1 unità ex art. 110)
- l'assunzione di n.1 Funzionario socio assistenziale per mobilità al posto di analoga figura professionale:
- l'assunzione di n. 1 unità di personale a tempo determinato ex art. 557 legge 311/2004 fino al 31/12/2024.

Non sono state sostituiti n. 2 funzionari amministrativi contabili (ex Ragioniere e funzionario amministrativo Affari generali) né per mobilità né per concorso, ma le loro posizioni (tutte e due Posizioni organizzative) sono state sostituite al 50% con n. 1 funzionario amministrativo appartenente al settore Tecnico (il cui posto è rimasto vacante da novembre 2024)

Si ritiene **comunque** opportuno prevedere in questa sede, verificato il rispetto dei limiti al lavoro flessibile e al più generale limite alla spesa di personale ex art. 1 comma 557 L. 296/06, le assunzioni a TEMPO DETERMINATO in considerazione delle cessazioni dei funzionari intervenute 2024 al fine di preservare la continuazione dei servizi, per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali, anche mediante il ricorso, nel caso di indisponibilità di graduatorie valide, di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

E precisamente :

2025	N. 1 unità di personale	Funzionario amministrativo	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mediante assunzione a tempo determinato ex art 1 comma 557 legge n. 311/2004 (TEMPO DETERMINATO) comandi o distacchi 4 MESI	N. 1 unità di personale	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
------	-------------------------	----------------------------	-------------------------	---	-------------------------	-------------------------

Per completare il quadro nell'ambito di fabbisogno del personale e a seguito delle cessazioni di personale del 2024, al 01/01/2025 si possono individuare una serie di professionalità mancanti in tutti i servizi:

SERVIZI			Personale necessario	Assegnato	vacante
SERVIZIO 1					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	Unità'	Unità	
D	Funzionari EQ	Specialista in servizi economico amministrativo	1	50% di 1	1
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	5	5	

B1	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1	1	
B3	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1	1	
SERVIZIO 2					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'		
D	Funzionari contabile amministrativo EQ	Funzionario contabile	1	50% di 1	0
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	7	7	
SERVIZIO 3					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'		
D	Funzionari EQ	specialista in servizi tecnici	2	2 di cui 1 aspettativa	
D	Funzionari EQ	specialista in servizi contabili amministrativo	1	0	1
C	Istruttori	Istruttore esperti tecnici	4	3	1
C	Istruttori	Istruttore amministrativo esperti contabili amministrativi	2		
B3	Operatori tecnici	Operatori tecnici specializzato	8	7	1
B3	Operatori tecnici	Operatori tecnici macchine complesse	5	5	
SERVIZIO 4					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'		
D	Funzionari amministrativi EQ	specialista in servizi economico amministrativi	2		
D	Funzionari EQ	Specialista Assistenti sociali	2		
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	2		
B3	Operatori esperti	Esperto contabile amministrativo	3		
B3	Operatori tecnici	Operatori esperti conduttori macchine complesse	4		

Nello schema soprariportato non sono considerate le cessazioni 2025

DIVIETI ASSUNZIONALI

Si dà atto, infine, che il Comune di Vicchio non incorre, per l'anno 2025, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2024 e in particolare ha salvaguardato gli equilibri di bilancio, come desumibile dalla Delibera di Consiglio Comunale n. 56 del 31.07.2024, sulla quale l'organo di revisione contabile ha reso parere favorevole;
- ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 29/12/2023 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- ha approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 31/3/2025 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- ha rispettato nell'anno 2024 l'obbligo di contenimento della spesa di personale con

riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), nonché l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile e gli artt. 4 e 5 del DM 17/3/2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato e al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018;

- ha in corso di approvazione il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2025–2027 a norma dell'art. 48 D.Lgs 198/2006;
- ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 — Parte finanziaria con Delibera Giunta Comunale n. 13 del 15.04.2025 mentre il piano della performance 2025-2027 è in corso di formazione e approvazione;
- ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

Si riepilogano le possibili assunzioni (già previste nel PIAO 2024 – 2025) :

Anno	Previsione unità di personale	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento del personale da assumere
2025	N.1 UNITA' DI PERSONALE	Operatore esperto tecnico-conduttore macchine complesse	AREA OPERATORI ESPERTI	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out o selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001) già svolta	N.1UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
2025	N. 1UNITA' DI PERSONALE	Funzionario amministrativo contabile	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mediante assunzione a tempo determinato ex art. 1 comma 557 legge n. 311/2004 (TEMPO DETERMINATO) o	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Funzionario amministrativo	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mediante ricorso a assunzione ex art. 110 comma 1 del Tuel, procedura di mobilità esterna in/out, o selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie); comandi o distacchi	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Esperto tecnico amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out o selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI

				D.Lgs. 165/2001))		
2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	Esperto amministrativo e/o contabile	AREA ISTRUTTORI	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out o selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001)	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI o AREA OPERATORI ESPERTI
2025	N.2 UNITA' DI PERSONALE	Operatore esperto tecnico-	AREA OPERATORI	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out o selezione esterna (concorso/scorrimento graduatorie) previo esperimento della procedura di mobilità (ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001o	N.1UNITA' DI	AREA OPERATORI

si prevedono per il 2025 le seguenti assunzioni a seguito delle cessazioni:

Anno di riferimento	Previsione unità di personale	Profilo professionale	Area di inquadramento	MODALITA' DI SOSTITUZIONE	Previsione unità da assumere	Area di inquadramento o del personale da assumere
2025	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	Operatore esperto tecnico-conduttore macchine complesse	AREA OPERATORI ESPERTI	Mediante ricorso a procedura di mobilità esterna in/out, selezione esterna (concorso/scorrimento o graduatorie)	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI

Il limite di spesa impedisce di procedere a nuove assunzioni se non tramite mobilità o cessazioni che si verificheranno nell'anno 2025.

Ad oggi si procederà all'assunzione del Funzionario a tempo determinato ex art. 1 comm557 legge 311/2004

Tali eventuali ulteriori assunzioni potranno avvenire solo previa verifica delle disponibilità di Bilancio, del rispetto del limite di spesa al lavoro flessibile sancito dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm, nonché del rispetto del succitato limite ex art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/06.

DIMOSTRAZIONE RISPETTO MASSIMO INCREMENTO SPESE DI PERSONALE 2025

Si dà atto che la spesa di personale a tempo indeterminato prevista per l'anno 2025 consente di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del DM 17/3/2020, come si evince dal seguente

prospetto:

(A) SPESE DI PERSONALE (stanziamento bilancio 2025)		
2025		DENOMINAZIONE
CODICE BDAP		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	€ 1.647.834,54
U1.03.02.12.001	SOMMINISTRAZIONE LAVORO-	€ 0,00
U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	€ 0,00
U1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	€ 0,00
U1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	€ 0,00
TOTALE SPESE PERSONALE		1.647.834,54

	Max incremento di spesa anno 2025	5.893,21€
	Previsione spesa personale 2025 obbligatoria (presenti al01/01/2025)	€ 1.647.834,54
Rispetto del limite < € 1.868.356		

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Il principio di riduzione della spesa di personale è sancito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che in particolare stabilisce "gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale" e "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione". Si dà atto che per questo ente il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 1.583.724,30.

Considerato che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 l'incremento di spesa di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex comma 557 e seguenti, il suddetto valore può essere incrementato nell'anno 2025 solo per ulteriori € 5.893,21 per assunzioni a tempo indeterminato.

Nel seguente prospetto viene dimostrato il rispetto del limite alla spesa di personale ex art. 1

comma 557 e seguenti, secondo le previsioni di spesa del personale sin qui esposte:

	Previsione 2025		
Spese macroaggregato 101	€ 1.647.834,54		
Spese macroaggregato 103	€ 0,00		
Spese macroaggregato 102 (IRAP)	€ 107.786,05		
Spese stage tirocini	€ 0,00		
Straord. Elettorale	Ricompresi del macroaggr. 101		
Compensi Istat	€ 0,00		
Quota parte spese personale Upa	-€ 0,00		
Quota parte spese personale Sds	€ 0,00		
Quota parte spese personale uff. ambiente associato	€ 0,00		
Totale spesa personale (A)	€ 1.755.620,59		
(-) Componenti escluse (B) (dal calcolo del valore medio del triennio)	€ 404.053,06	Media 2011/2013	RISPETTO DEL LIMITE
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 1.351.567,53	€ <u>1.583.724,30</u>	SI

DIVIETI ASSUNZIONALI

Si dà atto, infine, che il Comune di Vicchio non incorre, per l'anno 2025, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2024 e in particolare ha salvaguardato gli equilibri di bilancio, come desumibile dalla Delibera di Consiglio Comunale n. 56 del 31.07.2024, sulla quale l'organo di revisione contabile ha reso parere favorevole;
- ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 29/12/2023 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- ha approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 31/3/2025 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- ha rispettato nell'anno 2024 l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), nonché l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile e gli artt. 4 e 5 del DM 17/3/2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato e al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018;
- ha in corso di approvazione il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2025–2027 a norma dell'art. 48 D.Lgs 198/2006;
- ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 — Parte finanziaria con Delibera Giunta Comunale n. 13 del 15.04.2025 mentre il piano della performance 2025-2027 è in corso di formazione e approvazione;
- ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;