



COMUNE
di
VICCHIO

Via Garibaldi, 1
50039 VICCHIO (FI)
C.F. 83002370480
P.I. 01443650484

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO
DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N.125 DEL 23-09-26**

Vicchio, li 28-09-26

P.L'UFFICIO SEGRETERIA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N.125 DEL 23-09-26**

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.
I.A.O.) 2026-2028 - aggiornamento della Sezione 3
- Piano triennale dei fabbisogni di personale**

L'anno duemilaventisei il giorno ventitre del mese di settembre alle ore 08:30, convocata dal Sindaco, si é riunita la Giunta Comunale in presenza o via telematica.

All'appello risultano:

Tagliaferri Francesco	Sindaco	P
Gasparrini Marco	Assessore	P
Braschi Cristina	Assessore	P
Marsili Elena	Assessore	P
Salsetta Emiliano	Assessore	P

Risultano pertanto **PRESENTI** n. 5 e **ASSENTI** n. 0.

PARTECIPA la Dr.ssa PINTOZZI OLIMPIA in qualità di VICE SEGRETARIO COMUNALE, incaricato della redazione del verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Tagliaferri Francesco - Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento sopra indicato.



COMUNE
di
VICCHIO

Via Garibaldi, 1
50039 VICCHIO (FI)
C.F. 83002370480
P.I. 01443650484

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI, in merito all'obbligo di approvare il piano triennale del fabbisogno del personale come condizione per procedere ad assunzioni:

- l'art. 39, comma 1, della L. 27/12/1997 n. 449;
- il D.lgs. 267/2000, contenente il testo unico degli enti locali (nel seguito TUEL) in particolare l'art. 91, comma 1;
- il D.lgs. 165/2001;

RICHIAMATO l'art. 6 del d.l. 9/6/2021, n. 80, convertito in legge 113/2021 che prevede che gli enti pubblici di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quale sono ricompresi i contenuti del piano di fabbisogno del personale;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 48 dell'30/03/2026 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 e con esso del Piano triennale di fabbisogni di personale 2026-2028;

VISTE:

VISTE:

- la Delibera del Consiglio Comunale n. 6 del 29/01/2026 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2026-2028;
- la Delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 29/01/2026 di approvazione del Bilancio di Previsione 2026-2028 e dei suoi allegati;
- il Piano Esecutivo di Gestione per l'Esercizio Finanziario 2026, approvato con Delibera G.C. n. 23 del 12/02/2026, esecutiva ai sensi di legge;

VISTA Delibera del Consiglio Comunale n. 43 del 12/6/2026 "Approvazione Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2025;

EVIDENZIATO che, a seguito dell'approvazione del rendiconto, si è reso necessario ridefinire la capacità assunzionale dell'ente;

DATO ATTO la recente approvazione del rendiconto della gestione per l'anno 2025, rendono necessario un aggiornamento del piano delle assunzioni per il triennio 2026-2028, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell'ente;

RITENUTO di prevedere nuove assunzioni al fine di garantire la funzionalità e l'economicità di servizi essenziali come i servizi cimiteriali tramite la loro ri internalizzazione;

DELIBERA DI GIUNTA n. 125 del 23-09-2026 - COMUNE DI VICCHIO



COMUNE
di
VICCHIO

Via Garibaldi, 1
50039 VICCHIO (FI)
C.F. 83002370480
P.I. 01443650484

VISTO che la spesa prevista per il triennio 2026-2028, a fronte delle predette modifiche, è inferiore alla spesa potenziale massima di € 1.868.356,00 che costituisce il limite di spesa ai sensi del D.M. 17/03/2020;

RILEVATO che il costo della dotazione organica, così come delineata nel piano dei fabbisogni allegato, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

VISTO l'aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2026 - 2028 quale Sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con D.G. n. 48 del 30/03/2026 come allegato;

DATO ATTO che, dando corso a tale piano, nell'anno 2026 l'Ente rispetterà i seguenti limiti alla spesa del personale:

- art. 1 comma 557 e 557-quater L. 296/06 in ordine al contenimento complessivo della spesa del personale;
- art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile;
- art. 4 e 5 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;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

VISTO il parere rilasciato in data 22.09.2026, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con



COMUNE
di
VICCHIO

Via Garibaldi, 1
50039 VICCHIO (FI)
C.F. 83002370480
P.I. 01443650484

le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- il C.C.N.L. Funzioni locali del 16.11.2022;
- il D.P.R del 24 giugno 2022, n. 81;
- il D. Ministro per la P.A. del 30 giugno 2022, n. 132

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000 modificato dall'art. 3 del D. Lgs. 10.10.2012 n. 174 ed allegati al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il Sindaco Francesco Tagliaferri e gli assessori Cristina Braschi, Marco Gasparrini, Elena Marsili ed Emiliano Salsetta sono tutti in presenza;

Con votazione favorevole unanime e palese espressa nelle forme di legge

DELIBERA

- 1. DI APPROVARE**, per le motivazioni indicate in premessa alle quali integralmente si rinvia, l'aggiornamento della Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – Sez. 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con D.G. n. 48 del 30/03/2026 esecutiva ai sensi di legge, come da Piano di programmazione allegato, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
 - 2. DI DARE ATTO** che le rimanenti sezioni del PIAO 2026-2028 rimangono invariate;
 - 3. DI DARE ATTO** che la suddetta modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - 4. DI DARE ATTO** che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- DELIBERA DI GIUNTA n. 125 del 23-09-2026 - COMUNE DI VICCHIO



COMUNE
di
VICCHIO

Via Garibaldi, 1
50039 VICCHIO (FI)
C.F. 83002370480
P.I. 01443650484

5. **DI DARE ATTO** che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
6. **DI AUTORIZZARE** per il triennio 2026/2028 le eventuali assunzioni a tempo determinato (ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
7. **DI PRECISARE** che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
8. **DI TRASMETTERE** l'aggiornamento del PIAO 2026-2028 ed il piano triennale dei fabbisogni di personale 2026 – 2028 così modificato va inserito nel Portale Piao della Funzione pubblica e contemporaneamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione *Amministrazione Trasparente*;
9. **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione all'Ufficio personale per la predisposizione di tutti gli atti conseguenti e necessari alla corretta esecuzione del presente provvedimento, alle OO.SS. ed alle RSU;
10. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE
di
VICCHIO

Via Garibaldi, 1
50039 VICCHIO (FI)
C.F. 83002370480
P.I. 01443650484

ALLEGATO ALLA DELIBERA
G.M. N. 125 DEL 23-09-26

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.
I.A.O.) 2026-2028 - aggiornamento della Sezione 3
- Piano triennale dei fabbisogni di personale

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del servizio SERVIZIO 2 - SERVIZI INTERNI FINANZIARI, ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo nr.267 del 18.8.2000, esprime PARERE Favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica, sulla proposta in oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Baldazzi Gabriele

*Documento originale firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82 /2005 e ss.mm.ii*

Li, 21-09-26

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Funzionario Responsabile del servizio di Ragioneria dichiara che la presente deliberazione non è rilevante sotto il profilo contabile.

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Baldazzi Gabriele

*Documento originale firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82 /2005 e ss.mm.ii*

Li, 21-09-26



COMUNE
di
VICCHIO

Via Garibaldi, 1
50039 VICCHIO (FI)
C.F. 83002370480
P.I. 01443650484

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to Tagliaferri Francesco

Il VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to PINTOZZI OLIMPIA

*Documento originale firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82 /2005 e ss.mm.ii*

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'albo pretorio on line del Comune di Vicchio per 15 giorni consecutivi dal 28-09-2026 al 13-10-2026 ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. N.267/00,

- E' stata comunicata con nota in data 28-09-26 ai Capi Gruppo Consiliari;

[] E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U.E.L. N.267/00,

[] E' divenuta esecutiva il decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione non essendo pervenute richieste di invio al controllo;

Vicchio, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE

*Documento originale firmato
digitalmente
ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82
/2005 e ss.mm.ii*

Comune di Vicchio

Città Metropolitana di Firenze

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2026 – 2028

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione; assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Il primo PIAO 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 11.04.2024 e aggiornato con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 102 del 31.7.2024, n. 146 del 06.11.2024 e n. 175 del 30.12.2024; Il PIAO del 2025-2027 è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 57 del 29.4.2026 e 135 del 15.10.2025;

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e smi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza"

avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato attività ed organizzazione PIAO

Sezione 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Vicchio

Indirizzo: Via Garibaldi 1

Codice fiscale 83002370480 Partita IVA 01443650484

Sindaco: Francesco Tagliaferri

Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2025: 47

Numero abitanti al 31 dicembre 2025: 8079

Telefono: 055/843921

Sito internet: www.comune.vicchio.fi.it

E-mail: comune.vicchio@postacert.toscana.it

PEC: comune.vicchio@postacert.toscana.it

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di Valore pubblico programmazione

La creazione di valore pubblico per il Comune di Vicchio avviene attraverso i documenti di programmazione approvati che danno attuazione alle linee programmatiche da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2024-2029, presentate in primis con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 26/6/2024, convertite nel D.U.P. approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 13/11/2024 aggiornato con deliberazione del C.C n. 24 del 31/3/2025.

Per la programmazione 2026-2028 il documento a cui fare riferimento è il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 29/01/2026.

Sottosezione di programmazione Performance

Piano della Performance 2026-2028, in corso di formazione e adozione.

Piano delle azioni positive 2026-2028 in approvazione contestualmente al PIAO 2026-2028.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di

discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanea” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne

Al 31 dicembre 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (indeterminato (comprensiva di n.1 persona in aspettativa) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N.	47
DONNE N.	24
UOMINI N.	23

Il piano si compone di 4 obiettivi:

Obiettivo 1. INFORMAZIONE: Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Obiettivo 2. FORMAZIONE: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del “credito formativo”, nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Obiettivo 3. ORARIO DI LAVORO Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Obiettivo 4. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028. *Vedi allegato PTPCT 2026-2028 e n. 8 allegati:*

- allegato 1: analisi del contesto;
- allegato 2: valutazione del rischio;
- allegato 3: gestione del rischio;
- allegato 4: codice di autodisciplina;
- allegato 5: codice etico;
- allegato 6: la rotazione del personale e le difficoltà riscontrate;
- allegato 7: Quadro sinottico delle inconferibilità ed incompatibilità;
- allegato 8: Dichiarazione sostitutiva

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 29/9/2025 Personale - Riorganizzazione Macrostruttura dell'Ente dal 01/10/2025, aggiornato con il Decreto del Sindaco n. 5 del 16/3/2026) articola la struttura organizzativa in 4 servizi come di seguito indicato:

Servizio 1 - Servizi Interni Generali Responsabile Dott.ssa PINTOZZI Olimpia	• Messo comunale • Segreteria • Affari Legali • Ufficio stampa • Servizi di informazione al cittadino, URP e Protocollo • Servizi Demografici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Toponomastica) • Polizia Mortuaria (relativamente al trasporto di salme e resti mortali fuori comune) • Servizi Cimiteriali – Concessioni cimiteriali • Servizio rilascio SPID • Rapporti e funzionamento con il centro elaborazione dati (CED) e PA Digitale • Telefonia (utenza)
Servizio 2 - Servizi Interni Finanziari Responsabile Dott. Gabriele Baldazzi (dal 16/3/2026)	• Contabilità, Bilancio, Programmazione • Gestione Economato/Provveditorato • Tributi ed Altre Entrate • Controllo di Gestione • Servizi Cimiteriali – Illuminazione votiva • Relazioni Sindacali • Gestione Giuridica del Personale • Gestione economica, previdenziale e assicurativa del personale • Formazione del Personale • Ufficio di prossimità
Servizio 3 - Servizi Tecnici Responsabile Arch. LOPOMO Mario	• Urbanistica, edilizia privata e pubblica • Tutela ambientale • Controllo servizi esternalizzati • Lavori Pubblici • Protezione civile • Manutenzione patrimonio comunale e servizi esterni • Utenze (gas, luce e acqua) • Servizio Trasporto Scolastico • Trasporto pubblico locale

Servizio 4 - Servizi alla Persona

**Responsabile
Dott.ssa ZANIERI Bianca**

- Pubblica Istruzione
- Servizi Scolastici
- Servizi Sociali
- Casa
- Politiche giovanili
- Comunicazione
- Gemellaggi
- Patti di Comunità
- Ufficio Cultura
- Biblioteca
- Musei
- Teatro Giotto
- Turismo
- Archivio Storico
- Sviluppo economico
- Commercio e artigianato
- Istituzione Don Milani
- Pari Opportunità
- Sport
- Fiere, feste e mercati
- Orti sociali
- Agricoltura
- Caccia e Pesca
- Funzioni comunali in materia di farmacie

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro Agile

Si rimanda al regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 18/01/2024

Aggiornamento della Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 – 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 2026-2028, 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 2026-2028 sarà inoltrato entro trenta giorni dall'approvazione del Piao 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. 296/2006, 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.

RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZA 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 2025 ha rispettato il vincolo alla spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti della L. 296/2006, e lo stesso vincolo è assicurato anche nelle previsioni 2026; 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 2026

L'assegnazione del personale al 31/12/2025 era la seguente, suddivisa per categoria/area/servizi:

TABELLA al 31/12/2025

SERVIZI				Personale necessario	Assegnato	Vacante
SERVIZIO 1						
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	Unità'	Unità		
D	Funzionari EQ	Specialista in servizi economico amministrativo	1	0	1	
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	5	5	0	
B1	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1	1	0	
B3	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1	1	0	
					Assegnato	Vacante
SERVIZIO 2						
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'			
D	Funzionari contabile amministrativo EQ	Funzionario contabile	1	1	0	
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	7	7	0	
					Assegnato	Vacante
SERVIZIO 3						
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'			
D	Funzionari EQ	specialista in servizi tecnici	2	2 (1 aspettativa)	0	
D	Funzionari EQ	specialista in servizi contabili amministrativo	1	1	0	
C	Istruttori	Istruttore esperti tecnici	4	3	1	
C	Istruttori	Istruttore amministrativo esperti contabili amministrativi	2	2	0	
B3	Operatori tecnici	Operatori tecnici specializzato	8	7	1	
B3	Operatori tecnici	Operatori tecnici macchine complesse	5	5	0	
B3	Operatori tecnici	Operatori esperti conduttori macchine complesse (scuolabus)	4	4	0	
SERVIZIO 4						
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'			
D	Funzionari amministrativi EQ	specialista in servizi economico amministrativi	1	1	0	
D	Funzionari EQ	Specialista Assistenti sociali	2	2	0	
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	2	2	0	
B3	Operatori esperti	Esperto contabile amministrativo	3	3	0	

Personale che è cessato dal 01/01/2026:

n. 2 operatori tecnici specializzati (Ex B3) per pensionamento (servizio 3)

n. 1 istruttore amministrativo ex C per concessione mobilità verso l'esterno (servizio 2)

n. 1 operatore esperto amministrativo (ex B3) dal 09/2/2026, con conservazione del posto, divenuta definitiva al 09/02/2026 per nuova assunzione presso altro ente (servizio 1)

Personale assunto a tempo determinato nel 2026 ma autorizzato dalla Cosfel in data 17/12/2025

È stato assunto dal 16/3/2026 il funzionario EQ ex art.110 del Tuel come responsabile servizio finanziario, già previsto nel PIAO 2025-2027 dal 16/3/2026 fino a fine mandato del Sindaco.

Il funzionario servizi finanziari pro tempore, va a ricoprire il posto vacante di funzionario EQ al Servizio 1.

Si evidenzia che **mancano in dotazione organica (a tempo indeterminato):**

n. 3 operatori tecnici specializzati (ex B3) per pensionamento (Servizio 3) a tempo indeterminato (n.1 pensionamento nel 2024, e n.2 pensionamento 2026);

Viene trasformato n.1 istruttore amministrativo esperto contabile (ex C) in n. 1 funzionario EQ specialista in contabile amministrativo(ex D) (servizio 2)

È stato istituito (*visto l'assenza per aspettativa prolungata del funzionario E.Q. Specialista in servizi tecnici part. - time*) n. 1 funzionario E.Q. Specialista in servizi tecnici (ex D) presso il Servizio 3

Al 01/07/2026 L'assegnazione del personale è la seguente, suddivisa per categoria/area/servizi, con evidenziati i posti vacanti:

TABELLA AL 01/07/2026

SERVIZI			Personale necessari o	Assegnato	vacante
SERVIZIO 1					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	Unità'	Unità	
D	Funzionari EQ	Specialista in servizi economico amministrativo	1	1	0
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	5	5	0
B1	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1	1	0
B3	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1	0	1
SERVIZIO 2					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'		
D	Funzionari contabile amministrativo EQ	Funzionario contabile	1	1	0
D	Funzionari contabile amministrativo EQ	Funzionario contabile	1		1

C	Istruttore	Istruttore amministrativo	6	6	0
SERVIZIO 3					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'		
D	Funzionari EQ	specialista in servizi tecnici	2	1 (n.1 aspettativa per incarichi ex110)	0
D	Funzionari EQ	specialista in servizi tecnici	1	0)	1
D	Funzionari EQ	specialista in servizi contabili amministrativo	1	1	0
C	Istruttori	Istruttore esperti tecnici	4	3	1
C	Istruttori	Istruttore amministrativo esperti contabili amministrativi	2	2	0
B3	Operatori tecnici	Operatori tecnici specializzato	8	5	3
B3	Operatori tecnici	Operatori tecnici macchine complesse	5	5	0
B3	Operatori tecnici	Operatori esperti conduttori macchine complesse (scuolabus)	4	4	0
SERVIZIO 4					
EX CAT. GIUR	AREA	PROFILO PROFESS.	UNITA'		
D	Funzionari amministrativi EQ	specialista in servizi economico amministrativi	1	1	0
D	Funzionari EQ	Specialista Assistenti sociali	2	2	0
C	Istruttore	Istruttore amministrativo	2	2	0
B3	Operatori esperti	Esperto contabile amministrativo	3	3	0

I posti vacanti sono i seguenti:

EX B3	Operatore esperto	Operatore amministrativo	1
Ex D	Funzionario contabile EQ	Funzionario contabile	1
Ex D	Funzionario specialista in servizi tecnici EQ	Funzionario specialista in servizi tecnici	1
Ex C	Istruttore	Esperto tecnico	1
Ex B	Operatori tecnici	Operatori tecnico specializzato	3

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%.

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, 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:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2026

Anno ultimo rendiconto approvato	2025
Numero abitanti	8.079

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2025
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.733.978,78
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
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	1.733.978,78

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	6.783.446,76	5.906.282,33	6.485.660,54
2 - Trasferimenti correnti	643.518,69	565.293,28	1.271.046,17
3 - Entrate extratributarie	1.313.321,42	1.194.051,58	1.206.391,75
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	8.740.286,87	7.665.627,19	8.963.098,46
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			8.456.337,50
F.C.D.E.			897.884,38
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			7.558.453,12

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
22,94 %	26,90 %	0,00 %	-22,94 %
Soglia rispettata	SI	NO	

Incremento massimo spesa	299.245,10
Totale spesa con incremento massimo	2.033.223,88

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: **Euro 299.245,10**

La spesa relativa al personale risulta 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 Euro 1.583.724,30 , come da prospetti seguenti:

	PREVISIONE 2026	
Spese macroaggregato 101	€ € 1.848.040,15	

Spese macroaggregato 103	-		
Spese macroaggregato 102 (IRAP)	€ 116.160,80		
Totale spesa personale (A)	€ 1.964.200,95		
(-) Componenti escluse (B) (dal calcolo del valore medio del triennio)	€ 741.901,29	Media 2011/2013	RISPETTO DEL LIMITE
(=) Componenti assoggettate al limite dispesa A-B	€ € 1.222.299,66	€ <u>1.583.724,30</u>	SI

	PREVISIONE 2027		
Spese macroaggregato 101	€ 1.688.564,99		
Spese macroaggregato 103	-		
Spese macroaggregato 102 (IRAP)	€ 105.721,79		
Totale spesa personale (A)	€ 1.794.286,78		
(-) Componenti escluse (B) (dal calcolo del valore medio del triennio)	€ 738.156,29	Media 2011/2013	RISPETTO DEL LIMITE
(=) Componenti assoggettate al limite dispesa A-B	€ 1.056.130,49	€ <u>1.583.724,30</u>	SI

	PREVISIONE 2028		
Spese macroaggregato 101	€1.687.412,39		
Spese macroaggregato 103	€ -		
Spese macroaggregato 102 (IRAP)	€ 104.581,51		
Totale spesa personale (A)	€ 1.791.993,90		
(-) Componenti escluse (B) (dal calcolo del valore medio del triennio)	€ 729.301,29	Media 2011/2013	RISPETTO DEL LIMITE
(=) Componenti assoggettate al limite dispesa A-B	€ 1.062.692,61	€ <u>1.583.724,30</u>	SI

Aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale

A seguito della ricognizione della dotazione organica e dei fabbisogni organizzativi dell'Ente, nonché della verifica delle risorse finanziarie disponibili, l'Amministrazione ritiene necessario procedere, nell'ambito del presente aggiornamento della Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano del PIAO, alla programmazione delle sole misure assunzionali e di sviluppo professionale per le quali sussistono attualmente le condizioni organizzative e finanziarie per procedere.

In particolare, l'Amministrazione prevede :

A) Assunzioni a tempo indeterminato ad integrazione della propria dotazione di personale prevista nella TABELLA al 01/07/2026

- in aggiunta n. 2 unità di **Operatore tecnico – Area degli Operatori – necrofori-** , da destinare al Servizio 3 e, in particolare, alle attività connesse alla gestione del servizio cimiteriale.

L'assunzione da effettuarsi entro il 2026, delle n. 2 unità è finalizzata a consentire la gestione diretta delle attività attualmente affidate all'esterno, comprese le attività proprie del servizio di necroforo, e a evitare, alla scadenza dell'attuale affidamento e nel rispetto degli obblighi contrattuali e della normativa vigente, il ricorso a un nuovo affidamento esterno del servizio.

La scelta risponde altresì a esigenze di razionalizzazione ed economicità della gestione. L'attuale affidamento del servizio cimiteriale comporta una spesa annua pari a € 76.000,00 IVA compresa, mentre il costo annuo stimato per le n. 2 unità di personale ammonta a € 57.056,16, sulla base dei dati attualmente disponibili.

Ne deriva un risparmio annuo teorico stimato in € 18.943,84, pari a circa il 24,9% dell'attuale costo dell'affidamento esterno, fermo restando che l'effettivo beneficio economico dovrà essere determinato tenendo conto della decorrenza delle assunzioni, dell'eventuale periodo di sovrapposizione con l'affidamento in essere e degli ulteriori costi direttamente connessi alla gestione interna del servizio.

B) Progressioni tra le aree mediante procedura in deroga

Sono inoltre programmate n. 2 progressioni tra le aree mediante la procedura valutativa prevista dalla disciplina vigente, e precisamente:

- n. 1 progressione dall'Area degli Istruttori – profilo di Istruttore tecnico – all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – profilo di Funzionario tecnico;
- n. 1 progressione dall'Area degli Istruttori – profilo di Istruttore amministrativo – all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – profilo di Funzionario amministrativo.

Le progressioni sono finalizzate alla valorizzazione delle professionalità interne e alla migliore corrispondenza tra le competenze maturate dal personale e le esigenze organizzative dell'Ente.

Le procedure saranno attivate nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, dei requisiti previsti per l'accesso all'Area di destinazione e delle risorse disponibili. La disciplina contrattuale vigente consente l'espletamento delle procedure di progressione tra le aree in deroga entro il 31 dicembre 2026.

Il maggior costo derivante dalle due progressioni, sulla base delle stime attualmente disponibili, è quantificato in € 121,47 mensili per ciascuna unità, pari a € 242,94 mensili complessivi e, su base annua di dodici mensilità, a € 2.915,28.

C) Assunzione a tempo determinato di Funzionario amministrativo-contabile assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004»

L'Amministrazione prevede inoltre il ricorso, per un periodo di sei mesi e per n. 12 ore settimanali, all'utilizzazione di n. 1 **Funzionario amministrativo-contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**, mediante conferimento di incarico a dipendente di altra Amministrazione, previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004; riguarda la possibilità per i dipendenti di amministrazioni locali di prestare attività lavorativa presso altro ente al di fuori dell'orario di lavoro, nei presupposti previsti dalla norma. La disposizione è tuttora presente nella legge n. 311/2004.

La misura è motivata dalla necessità di assicurare, in via temporanea, un adeguato supporto specialistico al Servizio finanziario, in considerazione della particolare complessità e rilevanza delle funzioni contabili e finanziarie e dell'esigenza di garantire continuità, regolarità e qualità dell'attività amministrativo-contabile dell'Ente.

Il costo complessivo stimato per il periodo di sei mesi e per n. 12 ore settimanali è pari a € **5.974,44**.

L'utilizzo di tale professionalità è configurato quale misura temporanea e strettamente funzionale a fronteggiare le esigenze del Servizio finanziario, nelle more dell'adozione delle ulteriori determinazioni organizzative e assunzionali che potranno essere assunte dall'Amministrazione in relazione all'evoluzione delle disponibilità finanziarie e dei fabbisogni dell'Ente.

Si riepiloga il QUADRO ECONOMICO COMPLESSIVO dell'aggiornamento che è riportato nella tabella sottostante, tenendo conto altresì della **internalizzazione del servizio cimiteriale**, assumendo due necrofori, che apporta un risparmio annuo teorico stimato in € 18.943,84, pari a circa il 24,9% dell'attuale costo dell'affidamento esterno:

Intervento	N.	Costo
Operatori tecnici/necrofori	2	€ 57.056,16 annui
Progressioni verticali in deroga	2	€ 2.915,28 annui di maggior costo
Funzionario amm.vo-contabile ex art. 557	1	€ 5.974,44 per 6 mesi
Totale		€ 65.945,88

Posti vacanti non oggetto di copertura nel presente aggiornamento

A seguito della ricognizione effettuata, risultano ulteriori posti vacanti nella dotazione organica dell'Ente, relativi ai profili già individuati nella precedente programmazione.

Tuttavia, in considerazione delle attuali disponibilità finanziarie e della necessità di garantire il rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli in materia di spesa di personale, l'Amministrazione ritiene di non procedere, con il presente aggiornamento, alla copertura degli ulteriori posti vacanti.

Tali posizioni rimangono pertanto **vacanti e disponibili**, ma non costituiscono oggetto di attuale programmazione assunzionale e potranno essere rivalutate nell'ambito dei successivi aggiornamenti del PIAO, qualora si determinino le necessarie condizioni finanziarie, organizzative e assunzionali.

In tale prospettiva, l'Amministrazione continuerà a monitorare l'evoluzione del fabbisogno di personale, delle cessazioni previste e delle risorse finanziarie disponibili, procedendo a eventuali ulteriori interventi di reclutamento compatibilmente con la sostenibilità della relativa spesa.

A tal fine, si dà atto che è prevista, con decorrenza **01/01/2027**, la cessazione per pensionamento di n. 1 unità di personale con profilo di **Operatore tecnico**, circostanza che sarà oggetto di successiva valutazione nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale per l'esercizio 2027 e potrà essere considerata ai fini della ridefinizione della dotazione e delle esigenze di personale del Servizio 3.

La presente programmazione è subordinata alla permanenza dei presupposti normativi, finanziari e organizzativi necessari per l'attuazione delle singole misure.

DIVIETI ASSUNZIONALI

Considerato che il Comune di Vicchio è attualmente in piano di riequilibrio finanziario

pluriennale ai sensi dell'art. 243-bis del TUEL, si evidenzia che ogni procedura di assunzione di personale è subordinata all'acquisizione della preventiva autorizzazione da parte della COSFEL, comprese le progressioni verticali in deroga;

Si dà atto comunque che il comune di Vicchio non incorre, per l'anno 2026, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2025 e in particolare con Delibera C.C. n. 88 del 08/10/2025 Salvaguardia degli equilibri e contestuale ripristino del pareggio di Bilancio 2025/2027 a seguito del recepimento delle misure contenute nel Piano di riequilibrio finanziario pluriennale approvato ai sensi dell'art.243/bis del TUEL
- ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2026-2028 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 29.01.2026 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 2026 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 approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2026–2028 a norma dell'art. 48 D.Lgs 198/2006;
- ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028 Parte finanziaria con Delibera Giunta Comunale n. 23 del 12/02/2026 mentre il piano della performance 2026-2028 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;

Ciascuna assunzione potrà 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.



COMUNE DI VICCHIO

Via Garibaldi n. 1 – 50039 VICCHIO (FI) – C.F. 83002370480

Il Revisore unico

Dott. Rag. Claudio Barsottini – dott.claudiobarsottini@gmail.com - pec: claudio.barsottini@odcecfirenze.it

Parere n. 5/2026 del 22/09/2026

Oggetto: Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028 – aggiornamento della sezione 3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

Visti:

- il Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267,
- il Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165,
- il Decreto legge 34/2019 conv. nella legge 58/2019,
- l'Art. 91 del Decreto Legislativo 18/08/2000,
- la Legge 311/2004,
- la Legge 449/1997,
- il Decreto Legislativo 25/05/2017 n. 75,
- la Legge 27/12/2006 n. 296,
- la Legge 12/03/1999 n. 68,
- il Decreto legge 09/06/2021 n. 80,
- la Legge 06/08/2021 n. 113,
- il D.P.R. 24/06/2022 n. 81,
- il D.L. 24/02/2023 n. 13, conv. in Legge 21/04/2023 n. 41,
- l'art. 19, comma 8, Legge 28/12/2001 n. 448,
- l'art. 4 – comma 2 – D.M. 17/03/2020,

Premesso:

- che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190,*

Considerato:

- che sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30/06/2022 è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”,

- il Decreto 30/06/2022 n. 132 che definisce il contenuto del PIAO,

Considerato:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 30/03/2026 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 e con esso del Piano triennale di fabbisogni di personale 2026-2028,

- la Delibera del Consiglio Comunale n. 6 del 29/01/2026 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2026/2028,

- la Delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 29/01/2026 di approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028 e dei suoi allegati,

- il Piano Esecutivo di Gestione per l'Esercizio Finanziario 2026, approvato con Delibera G.C. n. 23 del 12/02/2026, esecutiva ai sensi di legge,

Visto:

- la Delibera del Consiglio Comunale n. 43 del 12/6/2026 “Approvazione Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2025,

Considerato:

- che, a seguito dell'approvazione del rendiconto, per l'Ente si è reso necessario ridefinire la capacità assunzionale dell'ente,

- che la recente approvazione del rendiconto della gestione per l'anno 2025, rendono necessario un aggiornamento del piano delle assunzioni per il triennio 2026/2028, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell'ente,

- che l'Ente prevede nuove assunzioni al fine di garantire la funzionalità e l'economicità di servizi essenziali come i servizi cimiteriali tramite la loro ri internalizzazione,

- che la spesa prevista per il triennio 2026/2028, a fronte delle predette modifiche, è inferiore alla spesa potenziale massima di € 1.868.356,00 che costituisce il limite di spesa ai sensi del D.M. 17/03/2020,

- che il costo della dotazione organica, così come delineata nel piano dei fabbisogni, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020,

- l'aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2026 - 2028 quale Sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con D.G. n. 48 del 30/03/2026,

- che, dando corso a tale piano, nell'anno 2026 l'Ente rispetterà i seguenti limiti alla spesa del personale:

- art. 1 comma 557 e 557-quater L. 296/06 in ordine al contenimento complessivo della spesa del personale;

- art. 9 comma 28 DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile;

- art. 4 e 5 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,

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, Legge 28/12/2001, n. 448,
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17/03/2020,

Visto:

- il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Responsabile del Servizio n.2 - Servizi Interni Finanziari, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo 18 Agosto 2000, n. 267,

Visto:

- il parere favorevole di regolarità contabile reso dal Responsabile del Servizio n. 2 - Servi Interni Finanziari, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo 18 Agosto 2000, n. 267,

l'Organo di Revisione

ESPRIME

parere favorevole ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b), n. 1 e 3, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267, in merito alla proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 132 del 15/09/2026, avente ad oggetto: Piano integrato di Attività ed Organizzazione 2026-2028 – aggiornamento della sezione 3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il Revisore Unico

(Dott. Rag. Claudio Barsottini)

Firmato digitalmente