

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

La programmazione dei fabbisogni di personale e delle assunzioni è disciplinata, per le pubbliche amministrazioni, da una complessa normativa che ne detta modalità e vincoli.

La disamina di tale normativa può partire dall'art. 39 della [legge 27 dicembre 1997, n. 449](#), c.d. legge finanziaria 1998, il quale ha stabilito, 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, che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, finalizzando le nuove assunzioni soprattutto a soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità.

L'art. 89, comma 5, del [D.Lgs. n. 267/2000, \(TUEL\)](#) stabilisce a sua volta che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, nel rispetto dei principi fissati dallo stesso TUEL, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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. 91 dello stesso decreto prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come da ultimo novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 dispone inoltre quanto segue:

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter;
- in sede di definizione del predetto piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'[articolo 2](#), comma 10-bis, del [decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2012, n. 135](#), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- la disposizione in esame impone che la copertura dei posti vacanti avvenga comunque nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'adozione del piano triennale avviene previa verifica dell'assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza di personale, da effettuarsi secondo le procedure ex art. 33 del medesimo decreto legislativo;

- la programmazione deve prevedere l'eventuale ricorso a contratti di somministrazione (ex lavoro interinale), con numero dei lavoratori e motivazioni che ne determinano il ricorso. (circolare dipartimento funzione pubblica, UPPA, 12 febbraio 2007, n. 2).
- il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale e relative risorse è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, comma 4-bis e art. 17, comma 1, lett. d-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

L'art. 17 della legge di conversione del D.L. 162/2019 (cd. Milleproroghe), c. 1-bis dispone che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (ai sensi del quale, per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo).

Gli enti locali devono quindi adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, le esigenze di funzionalità e migliore andamento dei servizi, con la riduzione programmata delle spese del personale (art. 39, comma 1 e 19, Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6, comma 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165); il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dei piani e programmi, 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.

L'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 dispone che con D.M. del Ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Le suddette linee di indirizzo sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 e contengono disposizioni che per gli enti locali vanno a costituire norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti costituzionali e legislative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Dalle suddette linee guida si evince in particolare quanto segue:

- il Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP) deve essere redatto in coerenza con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell'art. 97 e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- il Piano deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance

organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto e valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti, al fine di prevedere, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

- il PTFP deve svilupparsi in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- lo strumento di programmazione complessivamente inteso, costituito dal PTFP, elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo, deve infine necessariamente poggiare su un'analisi approfondita degli input della produzione mediante la predefinitone di indicatori e parametri quali-quantitativi;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- il PTFP costituisce, quindi, uno strumento di standardizzazione dei piani dei fabbisogni per pervenire ad un sistema informativo in termini di costi finanziari del lavoro pubblico, che si porrà al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascun Ente;

Con la nuova disciplina viene mutato il rapporto tra dotazione organica e PTFP, passando ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina), in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma diviene un valore finanziario dinamico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, nonché un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa del personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017.

La predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia di gestione della dotazione organica (in primis gli artt. 89 e 91 D.Lgs. n. 267/2000), e di limiti alla spesa di personale (e specificatamente l'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 e ai sensi del quale la spesa di personale, comprendente anche il trattamento accessorio, non può superare la media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013).

Occorre tenere conto che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art. 2 comma 10 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012 n. 135 e dall'art. 1 co. 404 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, ed in specie al principio di snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico.

La verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente viene effettuata dai responsabili di Area, i quali attestano che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'Ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni

di eccedenza del personale viene effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto il rispetto del tetto alla spesa del personale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata altresì dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

La verifica delle condizioni di eccedenza di personale viene approvata dalla Giunta comunale.

A decorrere dall'anno 2019 i vincoli e limiti alle assunzioni sono stati allentati. In particolare l'art. 1, comma 823 della l.145/2018, stabilisce che a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui art. 1, comma 475 lett. e) della l.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della l.232/2016;
- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della l.232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena il divieto di assunzione;
- è altresì disapplicato art. 1, comma 476 della legge 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono altresì, disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della l. 232/2016 (Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n.232/2016);

Resta comunque in vigore l'art. 1, comma 557 e ss., della legge n. 296/2006, come da ultimo modificato dall'art. 3 co. 5 bis del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n.114/2014, il quale dispone che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557 della legge n. 296/2006, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui agli artt. 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Permangono inoltre le condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale. A tal proposito si rileva che il Comune di Corciano:

- ha rispettato il limite della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 per l'anno 2022, come risulta dalla deliberazione di approvazione del rendiconto del medesimo esercizio 2022;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'articolo 27 del D.L. n. 66/2014 ed ha provveduto a rilasciare le certificazioni richieste, come risulta dalle attestazioni trasmesse dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Tributi;
- ha approvato il bilancio di previsione 2024-2026 e il rendiconto della gestione 2022 nei termini di legge ed ha trasmesso gli stessi entro i successivi 30 giorni dall'approvazione alla BDAP, così come il bilancio consolidato 2022, come risulta dalle attestazioni trasmesse dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Tributi ;
- ha approvato la nuova metodologia di valutazione della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con delibera n. 242/2018;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2021 e 2022.

Inoltre, il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, ai sensi l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, è stato approvato dalla Giunta comunale in sede di approvazione del P.I.A.O 2023-2025.

Il Comune di Corciano rispetta altresì le disposizioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Le capacità assunzionali degli enti locali sono ad oggi definite dal D.L. n. 34/2019 (il cd. decreto sviluppo Italia), come modificato dalla Legge n. 160/2019 (Legge di bilancio 2020), che ha ampliato le capacità assunzionali per i Comuni cd. “virtuosi”, che presentano un rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti inferiore a soglie prestabilite.

In particolare, l'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 cd. “*Decreto crescita*” statuisce che a decorrere dal decreto di attuazione del 17/3/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il cd. “*Decreto crescita*” ha quindi introdotto una significativa modifica del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, il Decreto prevede che:

- a decorrere dall'entrata in vigore di apposito decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista

l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- i valori soglia sono stati definiti con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020 pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, ai sensi del quale fino al 20/4/2020 sono rimaste in vigore le vecchie regole sulla quantificazione della capacità assunzionale, da applicarsi alle procedure attivate mediante invio della comunicazione ex art. 34 bis del 165/2001;

- ai sensi del Decreto ministeriale, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 del decreto stesso, 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;

- i Comuni cd. "virtuosi", che presentano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alle soglie fissate, in modo differenziato per classe demografica, dal D.M., possono incrementare la spesa di personale per effettuare assunzioni a tempo indeterminato, derogando, a tale fine, al tetto di spesa del personale fissato dalla Legge 296/2006, fatto salvo il rispetto del tetto di spesa stabilito per le assunzioni flessibili;

- si tiene conto, a tal fine, del rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media del totale degli accertamenti delle entrate dei titoli I, II e III degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo credito dubbia esigibilità inserito nell'ultimo bilancio approvato;

- la spesa di personale, secondo la nuova disposizione, deve essere calcolata tenendo conto degli *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;

- i Comuni cd. "virtuosi", come sopra individuati, possono incrementare la spesa di personale, ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, entro i tetti di spesa previsti dalla tabella 2 del provvedimento;

- tali valori sono calcolati come incremento della spesa del personale dell'anno 2018, che pertanto costituisce la base di riferimento per determinare la percentuale di incremento consentita;

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M., la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 cioè al dato medio

registrato allo stesso titolo negli anni 2011/2013, perciò deve essere calcolato in deroga rispetto a tale tetto di spesa, o, per i Comuni già non soggetti al patto di stabilità, rispetto alla spesa di personale dell'anno 2008.

Esaminata sinteticamente la normativa di riferimento per la redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, si può ricostruire l'iter procedimentale che ha condotto all'elaborazione del presente Piano.

Si rileva anzitutto che:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 73 del 28.12.2023 sono stati approvati il D.U.P. 2024-2026 e il bilancio triennale 2024-2026;
- nel D.U.P. sono state incluse le tabelle il Piano triennale delle assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025, coerente con le previsioni di bilancio e corredato della tabella di determinazione delle facoltà assunzionali ai sensi del D.Lgs. n. 34/2019 e del D.M. 27 aprile 2020, della tabella di verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, commi 557-557-quater, L. n. 296/2006 e della tabella di verifica del rispetto del limite per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e art. 6-bis D.L. 216/2011 - art. 11, comma 4-bis, D.L. 90/2014.
- il Comune di Corciano rientra nell'intervallo di cui alla lett. f) della tabella dell'art. 4 del DPCM, registrando un'incidenza della spesa del personale risultante dal rendiconto 2022 (ultimo rendiconto approvato) rispetto alla media degli accertamenti delle entrate dei titoli I, II e III del triennio 2019-21 pari al 21,99% (vedasi DUP 2024-26) e quindi inferiore alla soglia massima di spesa fissata al 27%;
- in base all'art. 5 del D.M., il Comune di Corciano si colloca pertanto nella fascia dei Comuni cd. "virtuosi" e può incrementare la spesa del personale, per assunzioni a tempo indeterminato, di una percentuale che nell'anno 2024 può raggiungere il 22% della spesa di personale registrata nel 2018;
- la verifica del rispetto della suddetta percentuale massima di incremento deve essere effettuata sommando la spesa per assunzioni a tempo indeterminato prevista nel triennio 2024-2026 a quella già effettuata negli anni precedenti, a partire dall'anno 2019;
- la spesa di personale calcolata secondo la nuova disposizione, comprensiva della spesa per le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore ad entrambe le soglie come sopra indicate.

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale è avvenuta, nel corso degli ultimi anni, con l'approvazione dei seguenti atti:

- deliberazione della Giunta comunale n. 99 del 6 giugno 2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con aggiornamento delle previsioni assunzionali per l'anno 2019 e per il triennio 2020-2022 ai fini DUP;
- deliberazione della Giunta comunale n. 179 del 15 ottobre 2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con aggiornamento delle previsioni assunzionali per gli anni 2019-2020 e per il triennio 2020-2022 ai fini DUP;

- deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 27 febbraio 2020 con la quale è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con aggiornamento delle previsioni assunzionali per gli anni 2020 e per il triennio 2020-2022 ai fini DUP;
- deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 27 agosto 2020 con la quale è stato aggiornato il piano assunzionale per l'anno 2020 e approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 ai fini del DUP;
- deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 19.10.2020 con la quale è stato ulteriormente aggiornato il piano assunzionale per l'anno 2020 ed è stato altresì aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023;
- deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 16.11.2021 con la quale è stato aggiornato il piano assunzionale per l'anno 2021 ed è stato altresì approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;
- deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 28.03.2022 con la quale è stato aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;
- deliberazione della Giunta comunale n. 143 del 29.09.2022 con la quale è stato aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;
- deliberazione della Giunta comunale n. 182 del 01.12.2022 con la quale è stato ulteriormente aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;
- deliberazione della Giunta comunale n. 61 del 03.04.2023, con la quale è approvato il P.I.A.O. 2023-2025, contenente il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025;
- deliberazione della Giunta comunale n. 92 del 29.05.2023, con la quale è stato integrato il P.I.A.O. 2023-2025 e in particolare la parte relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025;
- deliberazione della Giunta comunale n. 150 del 28.09.2023, con la quale è stato integrato il P.I.A.O. 2023-2025 e in particolare la parte relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025;
- deliberazione della Giunta comunale n. 214 del 29.12.2023, con la quale è stato integrato il P.I.A.O. 2023-2025 e in particolare la parte relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

Ai fini dell'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2024-2026, i responsabili di Area hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e che non risultano condizioni di eccedenza di personale in nessuna area funzionale dell'ente, come attestato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21.03.2024, a seguito dell'acquisizione delle attestazioni dei Responsabili di Area.

Gli stessi Responsabili, facenti funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 107 TUEL, a riscontro di apposita richiesta del Segretario Generale prot. n. 5684 del 13.12.2024, hanno relazionato circa i fabbisogni di personale a tempo determinato e indeterminato dell'Area di appartenenza, come segue:

- nota Responsabile Corpo Polizia Locale prot. n. 5987 del 15.02.2024;
- nota Responsabile Area Cultura, Turismo e Sviluppo del Territorio prot. n. 6383 del 19.02.2024;

- nota Responsabile Area Socio-Educativa prot. n. 8324 del 4.3.2023 e prot. n. 8789 del 7.03.2024;
- nota Responsabile Area Amministrativa prot. n. 9643 del 14.03.2024;
- nota Responsabile Area Economico-Finanziaria inoltrata con comunicazione del software Halley n. 818384 del 14-03-2024.

La programmazione dei fabbisogni deve tenere conto, ovviamente, della consistenza di personale in rapporto alle attività e ai servizi espletati e delle cessazioni intervenute negli ultimi mesi dell'anno 2023, non sostituite nella programmazione dei fabbisogni dello stesso anno, e intervenute o previste per gli anni 2024-2026, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e con l'intento prioritario di ripristinare l'organico di risorse umane presso gli uffici interessati per garantire il corretto funzionamento dei servizi.

In particolare, negli ultimi mesi si sono verificate le seguenti cessazioni, non già considerate nella programmazione dei fabbisogni 2023-2025:

- n. 1 specialista in attività amministrative e contabili ascritto all'Area dei Funzionari, già in comando presso altro ente;
- n. 1 istruttore tecnico ascritto all'Area degli Istruttori;
- n. 1 istruttore amministrativo-contabile ascritto all'Area degli Istruttori, assunto a tempo pieno e successivamente trasformato a richiesta del dipendente in part-time 30 ore settimanali;
- n. 1 terminalista CED ascritto all'Area degli Operatori Esperti;
- n. 1 collaboratore professionale tecnico ascritto all'Area degli Operatori Esperti.

E' inoltre prevista la cessazione, a far data dal 1° maggio 2024, di n. 1 Istruttore amministrativo - contabile ascritto all'Area degli Istruttori.

Ai fini procedurali, occorre ricordare che l'indizione delle procedure di assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata superiore ad 1 anno è subordinata alla comunicazione di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, mentre non è più obbligatoria la preventiva indizione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001; quest'ultima procedura può comunque essere attivata come altra modalità di reclutamento di personale, in quanto sulla base del decreto ministeriale del 17/3/2020 non è più neutra dal 20/4/2020.

Con riferimento alla definizione dei profili professionali, pure di competenza del P.I.A.O., si conferma quanto stabilito con la deliberazione di G.C. n. 61 del 03.03.2023 di approvazione del P.I.A.O. 2023-2025, alla quale si rinvia.

Per tutto quanto sopra rappresentato, tenendo conto delle richieste dei Responsabili di Area, sulla base delle capacità assunzionali a disposizione di questo Comune e tenuto conto degli obiettivi strategici e di performance da perseguire, come delineati nel DUP 2024-2026 e nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del presente P.I.A.O. 2024-2026, programmare le seguenti assunzioni a tempo indeterminato "dall'esterno":

- n. 1 istruttore amministrativo-contabile a tempo pieno ascritto all'Area degli Istruttori (ex Cat. C);

- n. 1 istruttore tecnico a tempo pieno ascritto nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C, pos.ec. di partenza C1);
- n. 1 operaio professionale a tempo pieno ascritto all'Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B, pos.ec. B1);
- n. 1 collaboratore amministrativo a tempo pieno ascritto all'Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B, pos.ec. B1).

Si confermano altresì le seguenti assunzioni, previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2023-2025 e non ancora effettuate (procedure avviate):

- n. 1 specialista tecnico a tempo pieno ascritto all'Area dei Funzionari (ex Cat. D, pos.ec. di partenza D1);
- n. 3 istruttori amministrativi a tempo pieno ascritti all'Area degli Istruttori (ex Cat. C).

La funzione di programmazione assolta dal PTFP deve estendersi, altresì, alle assunzioni di lavoro flessibile che l'ente intende effettuare nel periodo di applicazione del Piano.

Tali assunzioni sono soggette a una specifica normativa, che si può riassumere come segue:

- l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 autorizza le amministrazioni pubbliche alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo;

- il tetto di spesa per le assunzioni flessibili è stato fissato dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, nel testo modificato dalle leggi n. 183/2011 e dalla legge di conversione del D.L. n. 216/2011, nonché dal D.L. n. 90/2014, per come interpretato dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 2/2015.

- il tetto corrisponde alla spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, tetto quest'ultimo che lo stesso provvedimento ha fissato a partire dal 2014 nella spesa media del personale del triennio 2011/2013 per gli enti già soggetti al patto di stabilità ed in quella del 2008 per gli enti che non erano assoggettati al patto di stabilità.

Il Comune di Corciano, ente già soggetto al patto di stabilità, ha sempre rispettato il tetto della spesa media del personale del triennio 2011/2013.

L'ente intende utilizzare tale tetto in modo unitario per tutte le forme di assunzione flessibile, senza operare alcuna distinzione tra le singole forme, come esplicitamente consentito sia dalla Corte Costituzionale sia dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei conti, quindi entro il tetto complessivo del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, salva la necessità del rispetto del tetto complessivo alla spesa del personale degli altri, già richiamati, vincoli dettati dal legislatore alle assunzioni di personale a qualunque titolo.

Sulla base delle previsioni di cui all'articolo 36 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), le assunzioni flessibili devono comunque essere limitate solamente alla necessità di fare fronte ad esigenze di carattere straordinario e limitato nel tempo.

Sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, stante la non applicazione alle PA delle previsioni di cui al D.L. c.d. "dignità" del 2018, il tetto delle proroghe alle assunzioni flessibili è di 5 nel rispetto della durata massima di 36 mesi (comprensivo anche degli eventuali rinnovi), fatta salva la possibilità di allungamento di tale periodo fino a 48 mesi di cui al CCNL 21 maggio 2018, compresi anche i contratti di somministrazione, mentre il numero dei dipendenti in servizio a tempo determinato non deve superare il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato, fatta salva la possibilità di incremento di tale valore di cui al CCNL 21 maggio 2018.

Inoltre, le assunzioni a tempo determinato finanziate da risorse esterne, totalmente o parzialmente per la quota finanziata, non vengono computate ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa costituito dalla spesa per assunzioni allo stesso titolo sostenuta nell'anno 2009 e sono altresì neutre ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale di cui all'art. comma 557, Legge n. 296/2006.

Infine, le assunzioni a tempo determinato di durata inferiore ad 1 anno non necessitano della comunicazione di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Alla luce delle difficoltà organizzative emerse nell'Asilo nido comunale "La Mongolfiera", evidenziate dal Responsabile dell'Area Socio-Educative con nota prot. n. 8324 del 4/03/2024, si stabilisce di procedere alle seguenti assunzioni a tempo determinato:

- n. 1 Educatore asilo nido part time 18 ore settimanali ascritto all'Area degli Istruttori dal 25 marzo 2024 fino al 30.06.2024;

Al fine di evitare aumenti di spesa per il personale, si stabilisce altresì di rinviare l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo part time 18 ore settimanali ascritto all'Area degli Istruttori, da assegnare all'Ufficio di staff del Sindaco e già previsto nel precedente PTFP 20223-2025, al 1° luglio 2024, fermo restando che il contratto di lavoro avrà durata fino al termine del mandato del Sindaco, salvo revoca o cessazione anticipata.

Nella presente sezione del PIAO devono essere previste, se del caso, oltre alle forme di reclutamento ordinario, le posizioni disponibili destinate alle progressioni di carriera del personale.

A tal proposito occorre ricordare che l'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

L'art. 13, comma 6 ss. CCNL Funzioni Locali 2019-2021, stabilisce che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

Lo stesso articolo precisa che le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto sindacale di cui all'art. 5 dello stesso CCNL (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le suddette progressioni "speciali", ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e all'art. 107 dello stesso CCNL, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL.

L'A.r.a.n., con parere CFL 209, ha chiarito che sussiste la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Le suddette risorse sono destinate a progressioni verticali cd. "speciali" della fase transitoria. Tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Nel Comune di Corciano, l'importo corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018, pari ad € 2.992.060,00, destinabile nel triennio 2023-25 a progressioni verticali effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022, ammonta complessivamente ad € 16.456,33.

Si ritiene opportuno, al fine di valorizzare la professionalità acquisita dai dipendenti favorendo l'ottimale utilizzo delle competenze disponibili, procedere allo svolgimento delle progressioni verticali sopra dette, ripartendo il budget contrattualmente previsto, corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018, in diverse annualità, come indicato nelle tabelle sotto riportate relative alle progressioni tra Aree contrattuali.

Si ritiene inoltre opportuno integrare tali risorse con risorse assunzionali, entro il limite del 50% dei posti da coprire.

Al fine di definire le Aree professionali nelle quali prevedere le suddette progressioni di carriera, occorre richiamare i pareri della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. 0022773 del 15/03/2022 e prot. n. 0115048 del 10/07/2022, secondo i quali la corretta applicazione del limite di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D.L. n. 80/2021, comporta che "la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno è da intendersi applicabile a ciascuna area o categoria"; inoltre, ai fini del calcolo del 50% non possono essere computate le assunzioni attuate previo espletamento di procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 e previo espletamento di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001.

Si evidenzia che le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato sopra indicate non comportano aumento della spesa per il personale prevista in sede di approvazione del DUP e del bilancio 2024-2026, né comportano maggiore utilizzo della capacità assunzionale o maggiore spesa di personale a tempo determinato, pertanto non è necessario modificare le tabelle di verifica dello spazio per nuove assunzioni a tempo indeterminato ex art. 33 co. 2 DL 34/2019, di verifica del rispetto del tetto di spesa per assunzioni a tempo determinato e di verifica del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale già inserite nel D.U.P. 2023-25 e sotto riportate.

Le seguenti tabelle riepilogano le assunzioni a tempo determinato e indeterminato da effettuare nel triennio 2024-2026:

ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

ANNO 2024 - assunzioni a tempo indeterminato, come indicate nella tabella di seguito riportata:

Tipo di contratto	n.	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Data	Spesa (tabellare annuo + tredicesima mensilità)
Tempo pieno	1	Area degli Operatori Esperti (ex B1)	Operaio professionale	Assunzione dall'esterno mediante utilizzo di graduatoria concorsuale di altro ente o, in subordine, tramite Arpal	Dal 1° aprile 2024	€ 20.620,72

Tempo pieno	1	Area degli Operatori Esperti (ex B1)	Collaboratore amministrativo	Assunzione dall'esterno mediante mobilità	Dal 1° aprile 2024	€ 20.620,72
Tempo pieno	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore Amministrativo e contabile	Assunzione dall'esterno mediante utilizzo di graduatoria concorsuale di altro ente	Dal 1° maggio 2024	€ 23.175,61
Tempo pieno	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore tecnico	Assunzione dall'esterno mediante utilizzo di graduatoria concorsuale di altro ente	Dal 1° aprile 2024	€ 23.175,61

ANNO 2024 – spesa per assunzioni a tempo determinato

Tipo di contratto	n.	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Data	Spesa (tabellare annuo + tredicesima mensilità)
Tempo parziale 18 h settimanali	1	Area degli istruttori (ex C1)	Educatore asilo nido	Graduatoria comunale	Dal 25/03/2024 al 30/06/2025	€ 23.175,61
Tempo parziale 18 h settimanali	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore amm.vo	Procedura ai sensi dell'art. 90 TUEL per assegnazione all'Ufficio di Staff del Sindaco	Dal 01.07.2024 fino al termine del mandato del Sindaco	€ 23.175,61

Si conferma, inoltre, l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Istruttore amministrativo part time 18 ore settimanali da assegnare all'Ufficio di staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. n. 267/2000 (procedura avviata e non completata).

Si procederà infine, entro i limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti normativamente imposti alla spesa di personale e alle assunzioni a tempo determinato (vedi tabelle allegate), alla sostituzione del personale assente laddove necessario a garantire il funzionamento degli uffici e la continuità dei servizi gestiti dall'Ente.

ANNI 2025 – 2026 – spesa per assunzioni a tempo determinato

Si procederà, entro i limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti normativamente imposti alla spesa di personale e alle assunzioni a tempo determinato (vedi tabelle allegate), alla sostituzione del personale assente laddove necessario a garantire il funzionamento degli uffici e la continuità dei servizi gestiti dall'Ente.

PROGRESSIONI DI CARRIERA FINANZIATE CON LE RISORSE AGGIUNTIVE DI CUI ALL'ART. 13 CCNL 16.11.2022 (0,55% monte salari 2018)**ANNO 2024**

Tipo di contratto	n.	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Data	Differenziale (tabellare annuo + tredicesima mensilità)
Tempo pieno	3	Da Area degli operatori esperti a Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo e contabile	Procedura selettiva	Dal 01/06/2024	€ 2.554,89

ANNO 2025

Tipo di contratto	n.	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Data	Differenziale (tabellare annuo + tredicesima mensilità)
Tempo pieno	1	Da Area degli istruttori a Area dei Funzionari	Specialista in attività amministrative e contabili	Procedura selettiva	Dal 01/03/2025	€ 1.971,10
Tempo pieno	1	Da Area degli istruttori a Area dei Funzionari	Specialista in attività tecniche	Procedura selettiva	Dal 01/03/2025	€ 1.971,10
Tempo pieno	1	Da Area degli istruttori a Area dei Funzionari	Specialista in attività di vigilanza	Procedura selettiva	Dal 01/03/2025	€ 1.971,10

Tempo pieno	1	Da Area degli istruttori a Area dei Funzionari	Educatore asilo nido comunale	procedura selettiva	Dal 01/03/2025	€ 1.971,10
-------------	---	--	-------------------------------	---------------------	----------------	------------

PROGRESSIONI DI CARRIERA FINANZIATE CON RISORSE ASSUNZIONALI

ANNO 2024

Tipo di contratto	n.	Area	Profilo professionale	Modalità di assunzione	Data	Differenziale (tabellare annuo+tredicesima mensilità)
Tempo pieno	2	Da Area degli operatori esperti a Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo e contabile	Procedura selettiva	Dal 01/06/2024	€ 1.971,10

Si precisa che la spesa derivante dal presente Piano trova copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio di esercizio 2024-2026.

Ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e dell'art. 4, comma 5 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16.11.2022 il Piano triennale dei fabbisogni di personale è oggetto di sola informazione alle rappresentanze sindacali; a tal proposito, il presente Piano è stato inviato alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU in data 15.03.2024 con prot. n. 9811.

Poiché l'organo di revisione accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa (art. 19, comma 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448; art. 3, comma 120 e 121, Legge 24 dicembre 2007, n. 244), è stato acquisito sul presente Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale il parere del collegio dei Revisori dei Conti, **verbale in data**

Entro trenta giorni dall'approvazione, il presente PTFP dovrà essere trasmesso al sistema informativo del personale (SICO) può rappresentare lo strumento di assolvimento all'obbligo, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica, fermo restando che in assenza di tale comunicazione è fatto divieto di procedere ad assunzioni.

Si riassumono di seguito le fonti normative rilevanti ai fini della presente sotto-sezione del PIAO, che si richiamano integralmente:

- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*;

- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- D.Lgs 23/06/2011, n. 118 e s.m.i.;
- principio contabile applicato sulla programmazione, allegato 4/1 al D.Lgs 118/2011;
- principio contabile applicato sulla competenza finanziaria, allegato 4/2 al D.Lgs 118/2011;
- vigente “*Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*”.

Si richiamano altresì i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni locali.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, ai sensi l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, è stato approvato dalla Giunta comunale contestualmente al P.I.A.O. 2023-2025, essendo allegato allo stesso.

Si riportano di seguito le tabelle di verifica del rispetto dei limiti alla spesa di personale a tempo determinato e indeterminato.

Determinazione dello spazio per nuove assunzioni ex art. 33 co. 2 DL 34/2019

Rapporto (A) tra:

Spesa per il personale Rendiconto 2022	4.135.366,64 €	21,99%
Media triennale entrate correnti rendiconti 2020-21-22 al netto del FCDE bilancio 2022	18.807.044,67 €	

limiti assunzione personale art. 33 co. 2 DL 33/2020

Il Comune di Corciano si pone tra i comuni a bassa incidenza della spesa del personale, in quanto il rapporto tra la spesa del personale riferita all'ultimo rendiconto approvato e la media triennale delle entrate correnti dei rendiconti 2019-2020-2021 al netto del FCDE bilancio 2021 è inferiore al valore soglia previsto del 27%

Calcolo BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026

1° limite: valore soglia art. 4 co. 1 (tabella 1)	Soglia massima ex art. 4 co. 1 DM 17 marzo 2020 (lettera f)	Valore soglia spesa di personale art. 4 co. 2
	27,00%	5.077.902,06 €

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
2° limite: percentuali di incremento per fascia demografica art. 5 Tab. 2	16%	19%	21%	22%	27%	27%
Spesa personale 2018	3.859.920,17 €	3.859.920,17 €	3.859.920,17 €	3.859.920,17 €	3.859.920,17 €	3.859.920,17 €
Incremento massimo annuale	617.587,23 €	733.384,83 €	810.583,24 €	849.182,44 €	942.535,42 €	942.535,42 €
Valore della spesa comprensiva dell'incremento massimo annuale	4.477.507,40 €	4.593.305,00 €	4.670.503,41 €	4.709.102,61 €	5.077.902,06 €	5.077.902,06 €
1° limite: valore soglia art. 4 co. 1 (tabella 1)	5.077.902,06 €	5.077.902,06 €	5.077.902,06 €	5.077.902,06 €	5.077.902,06 €	5.077.902,06 €
Spesa annuale prevista	4.012.940,46 €	4.017.965,47 €	4.167.479,93 €	4.135.917,72 €	4.073.736,52 €	4.073.736,52 €
1° limite Margine di incremento nell'anno	1.064.961,60 €	1.059.936,59 €	910.422,13 €	941.984,34 €	1.004.165,54 €	1.004.165,54 €
2° limite Margine di incremento nell'anno	464.566,94 €	575.339,53 €	503.023,48 €	573.184,89 €	1.004.165,54 €	1.004.165,54 €

CAPACITA' ASSUNZIONALE	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Valore più basso tra il margine del 1° limite e il margine del 2° limite	464.566,94 €	575.339,53 €	503.023,48 €	573.184,89 €	1.004.165,54 €	1.004.165,54 €

Entrate correnti	2020*	2021*	2022*	media
accertamenti				
Titolo I	16.634.070,61 €	18.196.829,48 €	17.765.224,22 €	17.532.041,44 €
Titolo II	2.735.652,52 €	2.087.215,09 €	1.600.830,13 €	2.141.232,58 €
Titolo III	1.835.130,52 €	2.531.891,12 €	3.157.531,71 €	2.508.184,45 €
Tot. Entrate correnti	21.204.853,65 €	22.815.935,69 €	22.523.586,06 €	22.181.458,47 €
FCDE**			3.374.413,80 €	- 3.374.413,80 €
				18.807.044,67 €

*Dati finanziari da Rendiconto

MAGGIORE SPESA DERIVANTE DALL'APPLICAZIONE DM NON RILEVANTE AI FINI DEL LIMITE COMPLESSIVO ALLA SPESA DI PERSONALE

ANNO 2024

MACROAGG. 2024 SENZA ASSUNZ. 2024 (al netto di IRAP)	4.018.450,35
SPESA STORICA 2018 (al netto di Irap)	3.859.920,17 €
DIFFERENZA TRA SPESA 2024 E SPESA 2018 (al netto di Irap)	158.530,18 €
costo assunzioni 2024 al netto di Irap	55.286,17
maggior spesa ai sensi del DM	213.816,35
Irap su costo assunzioni 2024	4699,32445
costo assunzioni 2024 con Irap	59.985,49
Maggior spesa ai fini della tabella ex art. 1 comma 557 L. 296/2006	59.985,49 €

ANNO 2025

MACROAGG. 2025 SENZA ASSUNZ. 2025 (al netto di IRAP)	4.073.736,52
SPESA STORICA 2018 (al netto di Irap)	3.859.920,17 €
DIFFERENZA TRA SPESA 2025 E SPESA 2018 (AL NETTO DI irap)	213.816,35
costo assunzioni 2025 al netto di Irap	0,00
maggior spesa ai sensi del DM	213.816,35
Irap su costo assunzioni 2024	0
costo assunzioni 2024 con Irap	0,00
Maggior spesa ai fini della tabella ex art. 1 comma 557 L. 296/2006	0,00 €

ANNO 2026

MACROAGG. 2026 SENZA ASSUNZ. 2026 (al netto di IRAP)	4.073.736,52
SPESA STORICA 2018 (al netto di Irap)	3.859.920,17 €
DIFFERENZA TRA SPESA 2025 E SPESA 2018 (AL NETTO DI irap)	213.816,35
costo assunzioni 2025 al netto di Irap	0,00
maggior spesa ai sensi del DM	213.816,35
Irap su costo assunzioni 2024	0
costo assunzioni 2024 con Irap	0,00
Maggior spesa ai fini della tabella ex art. 1 comma 557 L. 296/2006	0,00 €

FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art.1, commi 557-557-quater, L. n. 296/2006

(art. 14 DL 78/2010 - L. 122/2010 - D.L. 90/2014)

	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Totale retribuzioni (tutto il macroaggregato 1.01)	4.213.524,72	4.113.736,52	4.113.736,52
Totale acq.di servizi (parte del macroaggregato 1.03)	43.500,00 €	43.500,00 €	43.500,00 €
Lavoro somministrato			
Co.co.co. (compresi oneri sociali)			
Lavori socialmente utili			
Visite fiscali	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Formazione	43.000,00 €	43.000,00 €	43.000,00 €
Rimborsi ai dipendenti			
Totale irap (parte del macroaggregato 1.02.01.01.001)	264.932,26	257.331,26	257.331,26
Totale spese di personale	4.521.956,98 €	4.414.567,78 €	4.414.567,78 €
(-) Componenti escluse	1.033.049,22	870.570,93	871.951,53
Formazione (Circ MEF 9/06)	43.000,00 €	43.000,00 €	43.000,00 €
Rimborsi (Circ MEF 9/06) cap. 31124	3.246,84 €	3.246,84 €	3.246,84 €
personale ente comandato (Circ MEF 9/06) cap. 31133	8.500,00 €	- €	- €
oneri personale comandato cap. 31134	2.500,00 €	- €	- €
irap personale comandato cap. 31733	750,00 €	- €	- €
Incentivo progettazione (del CC 16/09)	- €	- €	- €
oneri incentivo progettazione	- €	- €	- €
irap incentivo progettazione	- €	- €	- €
fondo incentivi tecnici area amm.va	- €	- €	- €
oneri incentivo area amm.va	- €	- €	- €
irap area amm.va	- €	- €	- €
fondo incentivi tecnici area econom-fin	- €	- €	- €
oneri incentivo area econom-fin	- €	- €	- €
irap area econom-fin	- €	- €	- €
fondo incentivi tecnici area socio-edu	- €	- €	- €
oneri incentivo area socio-edu	- €	- €	- €
irap area socio-edu	- €	- €	- €
fondo incentivi tecnici area cult-svil	- €	- €	- €
oneri incentivo area cult-svil	- €	- €	- €
irap area cult-svil	- €	- €	- €
fondo incentivi tecnici area ll.pp. Cap. 31161	48.374,91 €	48.374,91 €	48.374,91 €
oneri incentivo area ll.pp. 31162	11.513,23 €	11.513,23 €	11.513,23 €
irap area ll.pp. Cap. 31761	4.111,87 €	4.111,87 €	4.111,87 €
Incentivo condono cap. 31144	8.077,54 €	8.077,54 €	8.077,54 €
oneri condono cap. 31145	1.922,46 €	1.922,46 €	1.922,46 €
irap condono cap. 31744	686,59 €	686,59 €	686,59 €
fondo incentivo IMU (Del cc 16/2009) cap. 31141	27.200,00 €	27.200,00 €	27.200,00 €
oneri sociali incentivo imu cap. 31141	6.474,00 €	6.474,00 €	6.474,00 €
irap incentivo imu cap. 31740	2.312,00 €	2.312,00 €	2.312,00 €
Indagini statistiche cap. 41113	42.907,38 €	42.907,38 €	42.907,38 €
oneri ind. Statistiche cap. 41114	10.446,20 €	10.446,20 €	10.446,20 €
irap ind. Statistiche cap. 41713	3.646,42 €	3.646,42 €	3.646,42 €
Indagini statistiche co.co.co	- €	- €	- €
irap indagini statistiche cococo	- €	- €	- €
oneri sociali indagini statistiche cococo	- €	- €	- €
diritti di rogito - (Del cc 16/2009) cap. 101151	17.000,00 €	17.000,00 €	17.000,00 €
oneri diritti di rogito cap. 101152	5.229,00 €	5.229,00 €	5.229,00 €
irap diritti di rogito cap. 101751	1.554,00 €	1.554,00 €	1.554,00 €
rinnovi contrattuali (dal biennio 2008/2009) - art. 14 DL 78/2010	372.556,03 €	382.410,91 €	383.791,51 €
categorie protette (circ MEF 9/2006)	171.957,58 €	171.957,58 €	171.957,58 €
importo degli incentivi tecnici da NON escludere poiché ante 2018	- €	- €	- €
elezioni con rimborso dello Stato cap. 41151	58.000,00 €	29.000,00 €	29.000,00 €
oneri sociali elezioni con rimborso dello Stato cap. 41152	15.475,00 €	7.000,00 €	7.000,00 €
irap elezioni con rimborso dello Stato 41751	4.930,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
rimborso per assunzioni a t.d. e t.i. nell'area sociale cap. E 290171	77.607,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €
Una tantum 1,5% anno 2023 art. 1 commi 330-333 l. 197/22			
Una tantum art. 79 comma 1 lett. b ccnl 16/11/2022	27.785,00 €		
spese che non si impegneranno nell'anno (previdenza vigili)	- €	- €	- €
rimborso segretario in convenzione	- €	- €	- €
rimborso indennità vigili covid	- €	- €	- €
oneri sociali rimborso ind. Vigili covid	- €	- €	- €
irap rimborso ind. Vigili covid	- €	- €	- €
rimborso straordinario vigili covid	- €	- €	- €
maggiore spesa per assunzioni t.i. (al lordo irap)	55.286,17	0,00 €	0,00 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (\$a)	3.488.907,76 €	3.543.996,85 €	3.542.616,25 €

LIMITE (dal 2014 media del triennio 2011-2013)	3.572.295,87 €	3.572.295,87 €	3.572.295,87 €
DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE	83.388,11 €	28.299,02 €	29.679,62 €

--

VERIFICA RISPETTO LIMITE TEMPO DETERMINATO

art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e art. 6bis D.L. 216/2011 - ART. 11, COMMA 4-BIS, dl 90/2014

PREVISIONI TEMPO DETERMINATO ANNI 2024-2026

	2024	2025	2026
LIMITE COMPLESSIVO SPESA TEMPO DETERMINATO 2009 (DL 90/2014)*	301.692,44 €	301.692,44 €	301.692,44 €
LIMITE 50% (ART. 9, COMMA 28, DI 78/2010)*	150.846,22 €	150.846,22 €	150.846,22 €
Spesa prevista per contratti a tempo determinato**	113.652,35 €	76.045,35 €	76.045,35 €
Spesa per Cococo	- €	- €	- €
Spesa per Lavori socialmente utili	- €	- €	- €
Spesa per Personale in convenzione	- €	- €	- €
Lavori socialmente utili per settore sociale	- €	- €	- €
Tempo determinato educatrici asilo nido	40.554,00	40.554,00 €	40.554,00 €
Spesa per contratti a tempo determinato finanziata da altri enti**	37.607,00	- €	- €
Spesa per contratti a tempo determinato ex art. 90 D.Lgs. N. 267/2000	35.491,35 €	35.491,35 €	35.491,35 €
Spesa per incarichi ex art. 110 co. 1 D.Lgs. n. 267/2000	- €	- €	- €
Totale tempo determinato	113.652,35 €	76.045,35 €	76.045,35 €
Totale tempo determinato per contratti finanziati da altri enti e incarichi 110 (esclusi dal limite)	37.607,00 €	- €	- €
Totale spesa inclusa nel limite	76.045,35 €	76.045,35 €	76.045,35 €
DIFFERENZA DA LIMITE COMPLESSIVO SPESA 2009	225.647,09 €	225.647,09 €	225.647,09 €

* Il limite di riferimento per il Comune di Corciano è l'importo complessivo della spesa per contratti a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, essendo l'ente 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.

** Somma della spesa per due contratti ex art. 110 fino a giugno, dell'importo previsto a bilancio per il personale educativo e dell'importo trasferito dal Comune di Perugia per assunzioni di assistenti sociali a t.d.

DOTAZIONE ORGANICA AL 15/03/2024

PROFILI	AREA INQUADRAMENTO	EX CAT.	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE		
				2024	2025	2026
Ingegnere	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D3	1	0	0	0
Architetto	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	1	0	0	0
Specialista attività Amministrative e contabili	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	3	1	1 ¹	0
Specialista attività Amministrative	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	0	0	0	0
Specialista attività di Vigilanza-Comandante	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	1	0	0	0
Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	4	0	0	0
Specialista in attività di Vigilanza	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	1	0	1 ²	0
Specialista in attività tecniche	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	1	1	1 ³	0
Educatore Asilo Nido (Area dei Funzionari e dell'E.Q.)	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D	0	0	1 ⁴	0
Istruttore amministrativo e contabile	Area degli Istruttori	C	29	6 ⁵		
Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	C	0	3	0	0
Agente di Polizia Municipale	Area degli Istruttori	C	13	0	-1 ⁶	0
Geometra/Istruttore Tecnico	Area degli Istruttori	C	7	1	-1 ⁷	0

¹ Tramite procedura di progressione verticale.

² Tramite procedura di progressione verticale.

³ Tramite procedura di progressione verticale.

⁴ Tramite procedura di progressione verticale.

⁵ Di cui n. 5 tramite procedura di progressione verticale.

⁶ - 1 Agente di polizia municipale, in quanto da trasformare in Specialista in attività di vigilanza e da coprire tramite procedura di progressione verticale.

⁷ - 1 Geometra/Istruttore tecnico – in quanto da trasformare in Specialista in attività tecniche e da coprire tramite procedura di progressione verticale.

Educatore Asilo Nido (Area degli Istruttori)	Area degli Istruttori	C	10	0	-1 ⁸	0
Terminalista CED	Area degli Operatori Esperti	B3	6	-3 ⁹	0	0
Collaboratore Amministrativo contabile	Area degli Operatori Esperti	B3	0	0	0	0
Collaboratore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti	B3	5	-2 ¹⁰	0	0
Esecutore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti	B	6	0	0	0
Messo Notificatore	Area degli Operatori Esperti	B	1	0	0	0
Bidella - Cuciniera	Area degli Operatori Esperti	B	1	0	0	0
Autista	Area degli Operatori Esperti	B	2	0	0	0
Operaio Professionale	Area degli Operatori Esperti	B	4	1	0	0
Collaboratore Professionale Tecnico	Area degli Operatori Esperti	B3	1	0	0	0
TOTALE			97	13	4	0

⁸ - 1 Educatore asilo nido ascritto all'area degli istruttori, in quanto da trasformare in Educatore asilo nido ascritto all'Area dei Funzionari, da coprire tramite procedura di progressione verticale.

⁹ - 3 terminalisti Ced, in quanto da trasformare in Istruttori amministrativi e contabili tramite procedura di progressione verticale.

¹⁰ - 2 collaboratori amministrativi, in quanto da trasformare in Istruttori amministrativi e contabili tramite procedura di progressione verticale.