



Gabinetto Scientifico Letterario G.P. Vieusseux  
*Firenze*

---

# **Piano triennale di fabbisogno del personale 2024 – 2026**

**Approvato con Delibera C.d.A. n. 43 del 18/12/2023**

## Premessa

Il Piano di Fabbisogno del personale dell'Ente per gli anni 2024-2026 è predisposto tenendo conto della normativa vigente in materia, così come innovata dalle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

## Riferimenti normativi

L'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *“Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:*

*a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;*

*b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;*

*c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;*

*d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;*

*e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.”*

Nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta e coerentemente con i rispettivi Piani Triennali di Attività, gli Enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale.

Il successivo articolo 6, comma 3, del richiamato D.Lgs. 165/2001 *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* prevede, altresì, che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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 (...)”*.

Negli Enti non sottoposti al patto di stabilità continuano ad applicarsi le regole di contenimento della spesa del personale stabilite dall'art. 1, comma 562, della legge 296/2006 e ss.mm. e ii.: *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”*. Pertanto **la possibilità di assunzione è sostenibile qualora la spesa non superi questo tetto massimo.**

Il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

Per quanto riguarda il turn over, l'art. 3, comma 1, della Legge 19 giugno 2019 n. 56 stabilisce che: "Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente".

Infine relativamente ai vincoli giuridici che incidono sulle assunzioni, oltre alla mancata adozione del presente Piano e alla ricognizione delle eccedenze di personale, si ricordano:

- a) la mancata adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive per le Pari Opportunità ex art. 48 del D.lgs. 198/2006;
- b) la mancata adozione del Piano della Performance entro il 31/1 di ogni anno, ex art. 10, comma 5, del D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150;
- c) il mancato rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione o del rendiconto della gestione o del bilancio consolidato, ex art. 9, comma 1-quinquies del DL 24 giugno 2016 n. 113;
- d) la mancata certificazione di un credito entro 30 gg ex art. 9, co. 3bis del DL 185/2008 nelle more dell'inadempimento;
- e) l'essere in stato di deficitarietà strutturale o in dissesto finanziario, ex art. 118bis del DL 19 maggio 2019 n. 34.

## Personale in servizio

Il Gabinetto Vieusseux si avvale delle tipologie di personale individuate nei profili descritti dal CCNL del comparto Funzioni Locali.

Al 31 dicembre 2023 l'Istituto conterà n. 11 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato e n. 1 dipendente in distacco dal Comune di Firenze, nonché di n. 2 lavoratori in somministrazione.

Nella tabella seguente è riportato il numero di dipendenti in servizio suddiviso per mansione e distinto tra personale di ruolo e personale somministrato.

MANSIONE	DI RUOLO	DISTACCO	SOMMINISTR.
Direttore		1 T.P.	
Funzionario Amministrativo			
Funzionario Contabile	1 T.P.		
Bibliotecario	1 T.P.		
Archivista	1 T.P.		
Fotografo			
Restauratori	3 (2 T.P.+1 P.T.)		

Assistente Centro Romantico	1 P.T.		
Collaboratore Tecnico	1 T.P.		
Istruttore Amm.vo/Cont.	1 T.P.		
Segreteria di Direzione			
Assistente Bibliotecario	1 T.P.		1 T.P.
Assistente Attività Culturali	1 T.P.		
Assistente Archivista			1 T.P.
Servizi Generali(Ex Manutentore)			
<b>Totale complessivo</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Legenda: T.P. = tempo pieno – P.T. = part time

Il costo complessivo del personale per il 2023 è stimato in euro 680.566,77.

## Previsione del personale che cesserà nel triennio 2024-2026

L'individuazione delle figure professionali che si prevede di poter assumere, tiene conto oltre che dalle strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale anche del turn over, come rappresentato nella tabella che segue, in cui è riportata la previsione del numero di dipendenti che cesserà nel corso del triennio 2024-2026, suddiviso per mansione:

<b>MANSIONE</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Direttore			
Funzionario Contabile			
Bibliotecario			
Archivista			
Restauratori			
Assistente Centro Romantico			
Coll. Tecn./Inform.			
Istrutt. Amm.vo/Cont.			
Segretaria di Direz.			
Assist. Bibliot.			
Assist. Att. Cult.			
Assist. Arch.			
Manutentore			
<b>Totale complessivo</b>			

## Limite di spesa

Sulla base di quanto previsto dal comma 562 dell'articolo unico della Legge 296/2006 e ss.mm. e ii., il limite di spesa del personale per gli anni 2024-2026 è pari al corrispondente ammontare dell'anno 2008, calcolato nell'importo di € 883.024,65.

## Fabbisogno di personale e valorizzazione del personale dell'Ente

Le strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale sono coerenti con le linee di attività individuate nel Piano degli obiettivi 2023-2025.

Con il piano triennale del fabbisogno 2024-2026 si intende provvedere al turn over delle unità di personale che si prevede cesseranno dal servizio.

### Assunzioni

Nell'anno 2024 si intende procedere al turn over al 100% del personale cessato dal servizio, attraverso il reclutamento di n. 2 unità di personale, di cui n. 1 Funzionario amministrativo cat. D per l'Ufficio Amministrazione e n. 1 Segreteria di Direzione cat. C.

Inoltre, previa verifica della capacità di spesa, l'Ente si riserva di procedere alla proroga/novazione dei contratti di somministrazione o all'affidamento a cooperative dei servizi Bibliotecari, Archivistici e Generali, per garantire la continuità nell'erogazione degli stessi all'utenza.

Verrà effettuata una progressione tra le Aree dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione al fine di valorizzare le professionalità interne tramite procedure selettive riservate al personale di ruolo, ai sensi dell' art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.

Le assunzioni previste entro il limite del turn over non fanno cambiare la consistenza numerica del personale. Ai fini del calcolo delle unità di personale oltre il quale scatta l'obbligo di assunzione mediante la procedura di cui alla Legge 68/1999 (categorie protette), sono dettate regole specifiche dalla Circ. Ministero del Lavoro n. 44 del 26/06/2000: i contratti a tempo parziale si computano in proporzione all'orario svolto rispetto alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento alla unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Pertanto, il calcolo aritmetico verrà effettuato sommando le ore di tutti i contratti part-time e riportando la somma così ottenuta al totale delle ore prestate a tempo pieno, in base al contratto collettivo di lavoro della categoria, con successivo arrotondamento ad unità di frazioni superiori al 50.

La stima del costo che sarà sostenuto dall'Ente per le assunzioni sopra descritte e la relativa tempistica sono rappresentati nella tabella seguente.

#### PREVISIONE ASSUNZIONI 2024

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME
Funzionario amministrativo	1	€ 34.230,46	€ 34.230,46
Istruttore amministrativo	1	€ 30.212,61	€ 30.212,61
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>		<b>€ 64.443,07</b>

Si rinvia a data successiva la valutazione in merito alle assunzioni per l'anno 2025, anche con modifica del presente atto.

### Verifica del rispetto del limite di spesa di personale

Alla luce della pianificazione in tema di personale, delineata nel presente documento, il costo annuo

complessivo può essere così riassunto.

	SPESE DI PERSONALE
Costo del personale in servizio nel 2022 onnicomprensivo per la verifica del rispetto del limite (con l'esclusione di quanto finanziato da istituzioni private)	€ 680.566,77
Previsione costo del personale in servizio nel 2023 onnicomprensivo per la verifica del rispetto del limite (con l'esclusione di quanto finanziato da istituzioni private)	€ 707.789,44
<b>LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE (Rif. ANNO 2008)</b>	<b>€ 883.024,65</b>

La previsione del limite di spesa indicata nel presente documento conferma il rispetto del limite di cui al comma 562 della legge 296/2006 e ss.mm. e ii., spesa del personale dell'anno 2008.

## **Prevenzione della corruzione e trasparenza**

In applicazione della legge n. 190/2012 e s.m.i. recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, verranno individuati uno o più obiettivi strategici in tema di trasparenza e anticorruzione volti ad incrementare la formazione e la crescita professionale dei dipendenti, fornendo loro un quadro complessivo e organico delle misure di contrasto alla corruzione.

Particolare attenzione verrà riservata sia alle azioni organizzative necessarie per la reale e operativa adozione della normativa vigente, sia della loro contestualizzazione, attraverso un'analisi della rilevanza e dell'incidenza delle principali misure di contrasto e mitigazione del rischio, individuate dalla legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) dell'Ente.