



COMUNE DI CASTIGLION FIORENTINO
Provincia di Arezzo

PIAO

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026

ALLEGATO E



Piazza del Municipio, 12
52043 Castiglion Fiorentino (AR)
Tel. 0575 - 65641 - Fax 0575 - 680103
Pec: comune.castiglionfiorentino@legalmail.it
Partita IVA: 0025642.051.4



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

| | | |
|--|--|--|
| 3.3 Piano triennale e dei fabbisogni di personale | 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente | DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 70 unità di personale <i>di cui:</i> n. 59 a tempo indeterminato n. 11 a tempo determinato n. 66 a tempo pieno n. 4 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 15 Funzionari ed E.Q. ex cat. D <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Assistente sociale |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>n. 5 con profilo di Istruttore direttivo n. 7 con profilo di Posizioni organizzative n. 1 con profilo di Direttore scientifico servizio biblioteca</p> <p>n. 25 Istruttori ex cat. C <i>così articolate:</i> n. 13 con profilo di Istruttore amministrativo n. 8 con profilo di Agente di Polizia Municipale n. 4 con profilo di Geometra</p> <p>n. 29 Operato esperti ex cat. B3 <i>così articolate:</i> n. 13 con profilo di Collaboratore Professionale n. 12 con profilo di Operaio n. 1 con profilo di Autista autobus n. 1 con profilo di Centralinista n. 1 con profilo di messo notificatore n. 1 con profilo di Addetto alle pulizie</p> <p>n. 1 Operatore ex cat. B1 <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore Professionale</p> |
| | <p>3.3.2 Programmazio ne strategica delle risorse umane</p> | <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,47 % ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%; |

- Il comune si colloca pertanto al di sotto della soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 267.648,73, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.627.241,65;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 2.627.241,65 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.359.592,92 un incremento, pari al 18,03 %, per Euro 267.648,73);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 267.648,73 , portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.627.241,65

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 2.359.592,92 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 267.648,73 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.627.241,65 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 2.792.946,08 (già ridotta degli impegni reimputati dal 2023) a cui detrarre le spese eterofinanziate per € 170.810,56 (rimborso segreteria convenzionata, assunzioni PNRR finanziate da quadro economico dell'opera e assistente sociale finanziata da fondo povertà e facilitatore digitale finanziato da Regione Toscana)

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato 1 alla delibera G.C. 241 del 16/10/2023 e alla presente programmazione
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo]* come segue:

| |
|---|
| Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.053.495,74 |
|---|

| |
|---|
| spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013 |
|---|

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

| |
|---|
| Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 379.784,79 |
|---|

| |
|---|
| Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024: Euro 303.255,32 al netto delle componenti eterofinanziate (PNRR e facilitatore digitale) |
|---|

a.4) verifica dell’assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da delibera G.C. n. 5 del 9/1/2023 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Castiglion Fiorentino non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 1 Agente di P.M. - cat. C – settore 5-Polizia municipale

n. 2 Operatore esperto ex collaboratore amministrativo categoria B3

ANNO 2025: cessazioni da prevedere al momento di domanda di collocamento a riposo

ANNO 2026: cessazioni da prevedere al momento di domanda di collocamento a riposo

n.b.: in esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorre sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall’amministrazione al loro interno.

c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente:

- *Nell'anno 2024, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Agente di Polizia Municipale - cat. C – presso l'Area Polizia municipale.*

Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.

Visto l'art. 3 comma 5 del d.l. 44/2023 che ora prevede “Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

Ritenuto, in virtù della norma sopra richiamata di prevedere:

- la “stabilizzazione” di una unità di Operatore esperto (ex categoria B3) in servizio presso l'ente, che maturerà il requisito temporale per l'assunzione dal 10 settembre 2024, dando mandato fin d'ora all'ufficio personale ed al responsabile del settore dove è assegnata la risorsa umana di mettere in atto le procedure per la trasformazione del rapporto da termo determinato ad indeterminato.

Inoltre

- l'assunzione dall'esterno mediante mobilità/utilizzo graduatorie/concorso pubblico di un agente di P.M. istruttore (ex Categoria C1) in sostituzione di un dipendente pari categoria pensionato dal 1/2/2024 da destinare al settore 5 Servizio di polizia municipale

VISTO l'art. 13 comma 6 del CCNL 2019-2021 che così recita “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”.

CONSIDERATO che il DECRETO-LEGGE 9 Giugno 2021, n. 80 all'art. 3 così recita:

((All'articolo 52 del decreto)) legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ((, il comma 1-bis e' sostituito)) dal seguente:

... Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della

qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. 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 degli incarichi rivestiti.... All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente)).».

RITENUTO, pertanto di prevedere n. 1 progressione tra aree di inquadramento da Area degli Istruttori (ex categoria C) ad Area Funzionari (ex categoria D) da destinare al Settore 5 da destinare al Settore 5 (Area Polizia Municipale) da attuarsi, nei modi e nei termini previsti dalle norme;

RITENUTO, inoltre di prevedere n. 1 progressione tra aree di inquadramento da destinare al Settore 7 (Servizio Ambiente e gestione dei rifiuti, Servizi Sociali, Turismo, Sistema informativo) da attuarsi, nei modi e nei termini previsti dalle norme ad Area Istruttori (ex categoria C) da destinare al Settore 7; il costo annuo complessivo è pari ad € 1.894,74;;

Il costo complessivo annuo di tali operazioni è di € 4.525,99, finanziate 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 già previsto in € 9.762,50 con la delibera G. C, 226 del 9/10/2023;

Di dare atto che non c'è maggior spesa di personale 2024 rispetto al 2023 per l'unità stabilizzata, in quanto già in servizio a tempo determinato, alla data di raggiungimento dei requisiti previsti per legge (art. 20 del d.lgs n. 75/2017) e neppure per le sostituzioni del personale cessato nel 2023 o che cesserà nel 2024, disponendo che detta assunzione si perfezioni a seguito della cessazione del rapporto con l'unità pensionata;

Dato atto, inoltre, che:

1. in data 1/12/2023 è uscita per mobilità un Funzionario (ex categoria D) in servizio presso il settore 7 Servizi Sociali;
2. in data 14/02/2024 è uscita per mobilità un operatore esperto (ex categoria B) in il settore 7 Servizi Sociali-Ambiente

pertanto le 2 progressioni tra le aree non comportano maggior spesa del personale rispetto al 2023

Di dare atto che i fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024-2026, seguono il seguente programma di assunzioni:

| | | PROFILO | SETTORE | TIPOLOGIA CONTRATTO | MODALITA' ASSUNZIONE | COSTO (ANNUALE) 2024 |
|--|--|---|--|---------------------|---|--|
| | | Operatore Esperto ex ex categoria B3 | 6° Servizio Amministrativo Urbanistica edilizia primata | Tempo Indeterminato | Stabilizzazione | Nessun maggior costo (personale in servizio a TD) |
| | | Istruttore amministrativo Ex categoria C1 | 5° Servizio Polizia Municipale | Tempo Indeterminato | Mobilità/utilizzo graduatorie altri enti/concorso pubblico | Nessun maggior costo (sostituzione pensionato 2024) |
| | | Istruttore amministrativo ex categoria C1 | 1° Servizi Sociali | Tempo Indeterminato | SELEZIONE PROGRESSIONE VERTICALE DA ex B3 GIURIDICO A ex C1 | Nessun maggior costo (sostituzione mobilità 2023) |
| | | Funzionario (ex categoria D1) | 5° Servizio Polizia Municipale | Tempo Indeterminato | SELEZIONE PROGRESSIONE VERTICALE DA ex C1 Giuridica a ex D1 | Nessun maggior costo (sostituzione mobilità 2023) |

| | |
|--|---|
| Totale maggiori costi personale a tempo indeterminato rispetto al 2023 | 0 |
|--|---|

Ritenuto:

1. In data 21/02/2023 è stato prorogato fino al 31/05/2024 il contratto di collaboratore amministrativo categoria B3, in servizio presso il servizio Urbanistica del Settore 6, rinnovabile fino ad un massimo di 36 mesi totali;

Si dà mandato al Responsabile dell'ufficio personale di disporre la proroga del contratto fino al 10/09/2024;

Di dare atto che tale intervento non comporta maggiori spese di personale rispetto al 2023, trattandosi di personale in servizio al 31/12/2023;

2. In data 15/03/2023 è stato prorogato fino al 31/05/2024 il contratto di collaboratore amministrativo categoria B3, in servizio presso il servizio Economico-Finanziario del Settore 1 rinnovabile fino ad un massimo di 36 mesi totali;

Si dà mandato al Responsabile dell'ufficio personale di disporre la proroga del contratto fino al 15/10/2025;

Di dare atto che tale intervento non comporta maggiori spese di personale rispetto al 2023, trattandosi di personale in servizio al 31/12/2023;

3. In data 11/04/2023 è stato prorogato fino al 31/05/2024 il contratto di collaboratore tecnico categoria B3, in servizio presso il servizio Ufficio Tecnico, Manutenzione, Trasporti del settore 3, rinnovabile fino ad un massimo di 36 mesi totali;

Si dà mandato al Responsabile dell'ufficio personale di disporre la proroga del contratto fino al 31/05/2025;

Di dare atto che tale intervento non comporta maggiori spese di personale rispetto al 2023, trattandosi di personale in servizio al 31/12/2023;

4. Con delibera G.C. 223/2019 si disponeva, a seguito di selezione pubblica, l'assunzione della dott.ssa Francesca Bucci, vincitrice della selezione per l'affidamento di un incarico professionale ex art. 110 comma 1 del TUEL per la copertura a tempo determinato del posto di Responsabile dell'ufficio tecnico del Comune di Castiglion Fiorentino, con posizione organizzativa; - dando mandato al Responsabile della gestione del Personale di procedere agli atti necessari alla stipula di un contratto a tempo pieno e determinato (fino al 30/06/2022), a far data dal 1 Novembre 2019, da sottoscrivere da parte del Responsabile del Settore 3;

Considerato che il bando di selezione prevedeva la possibilità di proroga fino alla fine del mandato del Sindaco del contratto a tempo determinato ex art. 110 del TUEL

Preso atto che:

1. in data 9/5/2022 con determinazione n. 449 del 9/5/2022 il responsabile del servizio personale ha prorogato, in ottemperanza della delibera G. C. 224 del 1/11/2021 il contratto ex art. 100 fino alla fine del mandato del Sindaco;
2. con delibera di Giunta Comunale n. 24 del 29/01/2024 è stato disposto: "Fermo restando il rispetto della durata minima e massima degli incarichi dirigenziali come prevista dal presente Regolamento, alla scadenza del mandato, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e la piena operatività delle strutture dell'Ente nelle more delle decisioni da parte dell'Amministrazione entrante circa la definizione degli assetti organizzativi: a) gli incarichi dirigenziali in scadenza, conferiti a personale assunto con contratto a tempo indeterminato sono confermati fino a nuovo atto del Sindaco neoeletto e comunque non oltre sei mesi; b) gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del Tuel sono automaticamente prorogati per un periodo di sessanta giorni; entro tale termine è facoltà del Sindaco neoeletto disporre, con proprio atto espresso e motivato, la proroga degli stessi fino ad un massimo di ulteriori novanta giorni."

Ritenuto di dare mandato al Responsabile dell'ufficio personale di prorogare di 60 giorni oltre il termine del mandato del Sindaco la dipendente assunta con ex art.110 come Responsabile del settore dei Lavori Pubblici. E, successivamente di predisporre, entro il termine della scadenza del contratto ex art. 110 del TUEL un avviso di selezione per l'affidamento di un incarico professionale ex art. 110 comma 1 del TUEL per la copertura a tempo determinato del posto di Responsabile dell'ufficio tecnico del Comune di Castiglion Fiorentino, con posizione organizzativa;

Di dare atto che tale intervento non comporta maggiori spese di personale rispetto al 2023, trattandosi di personale in servizio al 31/12/2023;

6. Con la delibera di Giunta Comunale n. 154 del 13/06/2019 “Programmazione fabbisogno del personale 2019 - atto d’indirizzo”, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata disposta la stipula del contratto di lavoro a tempo determinato a 25 ore settimanali per la durata del corrente mandato del Sindaco di un Istruttore Amministrativo Cat. C1, art. 90 del TUEL da destinare all’Ufficio di Supporto agli organi di direzione politica istituito con delibera G. C. 16 del 21/01/2016 al soggetto che sarà indicato con successivo decreto del Sindaco;

Ritenuto, al termine della scadenza dell’attuale contratto ex art. 90 del TUEL di prevedere il conferimento di un incarico professionale ex art. 90 TUEL per 25 ore settimanali, a cura del Nuovo Sindaco eletto;

Di dare atto che tale intervento non comporta maggiori spese di personale rispetto al 2023, trattandosi di personale in servizio al 31/12/2023;

7. Con la delibera di Giunta n.303 del 29/12/2022 con la quale è stata approvata l’assunzione di n.1 istruttore amministrativo a tempo determinato (Art.90 D.Lgs N.267/2000), a decorrere dal 09/01/2023 fino alla scadenza del corrente mandato del Sindaco per 15 ore settimanali;

Ritenuto, al termine della scadenza dell’attuale contratto ex art. 90 del TUEL di prevedere il conferimento di un incarico professionale ex art. 90 TUEL per 15 ore settimanali, a cura del Nuovo Sindaco eletto

Di dare atto che tale intervento non comporta maggiori spese di personale rispetto al 2023, trattandosi di personale in servizio al 31/12/2023;

Visto inoltre l’articolo 1 del D. L. 80/2021 convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n.13 in merito alle “Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche” che prevede la possibilità porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, in deroga ai limiti di spesa di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010,

n. 78, convertito, con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica ((delle amministrazioni interessate)).

A tal fine il comune di Castiglion Fiorentino intende procedere all'utilizzo di tali professionalità con le modalità di reclutamento previste dall'art. 1 del suddetto D.L. 80/2021 e successivi decreti attuativi per le seguenti professionalità da inserire nei quadri economici dei seguenti progetti:

1. Proroga fino al 30/06/2025 assunzione 1 Ingegnere civile da inserire nel quadro economico del PROGETTO PNRR - M5 C3 I1.1 - UTILIZZO CONTRIBUTO RECUPERO FUNZIONALE EX MATTATOIO MACELLI " CUP F28C22001990006";

In merito a ulteriori assunzioni a tempo determinato si dispone:

- a. Dare mandato all'ufficio Personale di bandire una selezione per titoli ed esami a tempo determinato per 6 mesi, rinnovabili fino ad un massimo di 36 mesi totali, di 1 Operatori esperti (ex Categoria B3), in sostituzione di un dipendente pari categoria pensionato nel corso del 2023 da destinare al Settore 4 Servizio gestione amministrativa dei cimiteri
- b. Dare mandato all'Ufficio Personale di procedere alla stesura di apposito avviso pubblico di selezione a tempo determinato per 12 mesi, prorogabili fino ad un massimo di 36, dall'esterno mediante concorso pubblico/utilizzo graduatorie/mobilità di 1 Istruttore Informatico (ex Categoria C1), dedicato specificatamente alla facilitazione digitale;
- c. Dare mandato al responsabile dell'ufficio personale di bandire una selezione per titoli ed esami a tempo determinato per 6 mesi, rinnovabili fino a d un massimo di 36 mesi totali, di un istruttore tecnico geometra (specializzato in sistemi di gestione ambientale) in sostituzione di un dipendente operatore esperto, per dimissioni volontarie, da destinare al settore 7;
- d. Incrementare, in base alle esigenze del Sindaco l'orario lavorativo dei dipendenti assunti con ex art.90 del TUEL.

Ritenuto, inoltre, al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, e delle normative in vigore, fermo restando il rispetto dei limiti di spesa, di prevedere la possibilità di autorizzare ulteriori procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non potrà superare il trenta per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, tale procedura sarà attivata nel rispetto dei limiti previsti dai contratti collettivi e dalle normative in vigore.

Considerato che le spese di personale nella nuova disciplina legislativa devono essere considerate nel suo complesso, pertanto si inseriscono nella programmazione anche i costi previsti per il personale a tempo determinato, in servizio, da prorogare e di cui si prevede nuova assunzione come dettagliato di seguito:

| AREA (Ex CATEG.) | QUALIFICA | SETTORE | DATA ASSUNZIONE | FINE INCARICO | Programmazione | Determina di assunzione/ Proroga | Retribuzione lorda 2024 oltre oneri e irap | TIPOLOGIA RAPPORTO |
|------------------------------|------------------------------|--|-----------------|---------------|----------------------------|--|--|--------------------|
| OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | ECONOMICO-FINANZIARIO | 03/10/2022 | 31/05/2024 | Proroga fino al 15/10/2025 | Det. 251 del 15-03-2023 Proroga fino fine mandato del sindaco | 20.620,72 | Tempo Determinato |
| OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | URBANISTICA | 23/08/2021 | 31/05/2024 | Proroga fino al 10/09/2024 | Det. 164 del 21-02-2023 Proroga fino fine mandato del sindaco | 20.620,72 | Tempo Determinato |
| OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONI, TRASPORTI | 20/04/2022 | 31/05/2024 | Proroga fino al 31/05/2025 | Det. 361 del 11-04-2023 Proroga fino fine mandato del sindaco | 20.620,72 | Tempo Determinato |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|--------------------------------|--|------------|---|---|--|-----------|--------------------------------------|
| | | | | | | | | | | |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 11/12/2023 | 11/06/2025 | | Det. 1219 del 05-12-2023 Prorogabili fino a 36 mesi | 20.620,72 | Tempo Determinato |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 06/12/2023 | 06/06/2025 | | Det. 1217 del 05-12-2023 Prorogabili fino a 36 mesi | 20.620,72 | Tempo Determinato |
| | | OPERATORI EX CAT. B1 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 11/12/2023 | 11/06/2025 | | Det. 1209 del 05-12-2023 Prorogabili fino a 36 mesi | 20.620,72 | Tempo Determinato |
| | | FUNZIONARI ED E.Q. EX D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 01/11/2019 | termine del mandato amministrativo del Sindaco | | Det. 968 del 28-10-2019 | 38.471,71 | Incarico art. 110 Tuel comma 1 |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA CIMITERI | | | Selezione a T.D. per 6 mesi rinnovabili | | 15.862,09 | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|--|---|------------|--|--|-------------------------|-----------|--|
| | | Istruttore ex categoria C1 | Istruttore informatico | Servizio Turismo – progetto facilitatore digitale | | | Selezione a T.D. per 12 mesi rinnovabili | | 15.862,09 | Tempo determinato o rimborsato da Contributo Regione Toscana |
| | | Istruttore ex categoria C1 | Istruttore tecnico Geometra (specializzato in sistemi gestione ambientale) | Servizio Ambiente | | | Selezione a T.D. per 6 mesi rinnovabili | | | |
| | | ISTRUTTORI EX C1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO / STAFF DEL SINDACO | 19/06/2019 | termine del mandato amministrativo del Sindaco | | Det. 625 del 19-06-2019 | 16.419,20 | Staff del Sindaco ex art. 90 del Tuel Part time 69,44% |
| | | ISTRUTTORI EX C1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | AMMINISTRATIVO / STAFF DEL SINDACO | 09/01/2023 | termine del mandato amministrativo del Sindaco | | Det. 1322 del 29-12-22 | 9.774,12 | Staff del Sindaco ex art. 90 del Tuel Part time 41,67% |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 25/07/2022 | 04/03/2024 | Nuova selezione di 6 mesi | Det. 91 del 27-01-2023 | 1.200,00 | LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | Ufficio urbanistica | 18/1/2024 | 18/07/2024 | Nuova selezione di 6 mesi | | 7.200,00 | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|---------------------------------|---|------------|------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------|--|
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 18/09/2023 | 20/09/2024 | Nuova selezione di 6 mesi | Det. 925 del 14-09- 2023 | 7.200,00 | LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | UFFICIO TURISMO | 27/03/2023 | 02/04/2024 | | Det. 1027 del 16-10- 2023 | 1.800,00 | LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | UFFICIO SERVIZI CIMITERIALI | 14/09/2023 | 12/04/2024 | | Det. 924 del 14-09- 2023 | 2.000,00 | LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | Palazzetto dello sport | 11/09/2023 | 13/06/2024 | Nuova selezione di 6 mesi | Det. 902 del 08-09- 2023 | 5.400,00 | LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE |
| | | OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3 | COLLABORATORE PROFESSIONALE | Ufficio Ambiente | 14/03/2024 | 13/09/2024 | Nuova selezione di 6 mesi | | 6.000,00 | LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE |
| | | FUNZIONARI ED E.Q. EX D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 06/06/2022 | 06/06/2025 | | Det. 1137 del 21-11-23 | 25.146,71 | Tempo Determinato o Rimborsato da progetto PNRR |
| | | FUNZIONARI ED E.Q. EX D1 | ISTRUTTORE DIRETTIVO | UFFICIO TECNICO, MANUTENZIONE, TRASPORTI | 17/10/2022 | 16/04/2024 | Proroga fino al 30/06/2025 | Det. 948 del 17-10-22 | 12.573,36 | Tempo Determinato o Rimborsato da progetto PNRR |

| | | | | | | | | Part-time 50% | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | | TOTALE | 374.490,18 Compreso oneri e IRAP | 71.234,86 Compreso oneri e IRAP |
| | | | | | | | Totale al netto delle somme eterofinanziate compreso oneri e IRAP | 303.255,32 | |
| | | | | | | | Limite d.l. 78/2010 | 379.784,45 | |

CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 46 del 17/10/2023;

| | | |
|--|---|--|
| | <p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione e dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> | <p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: 0</p> <p>b) assunzioni a tempo indeterminato mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: 0</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: <u>1</u></p> <p><i>Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C, con profilo di Agente di Polizia Municipale ex cat. C1, da assegnare all'Area della polizia municipale, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001,</i></p> <p>d) progressioni verticali di carriera: 2</p> <p><i>Progressione tra le aree di inquadramento da Area Operatori esperti (ex categoria B3) ad Area Istruttori (ex categoria C) da destinare al Settore 7 (Servizi Sociali)</i></p> <p><i>Progressione tra le aree di inquadramento da Area degli Istruttori (ex categoria C) ad Area Funzionari (ex categoria D) da destinare al Settore 5 (Polizia Municipale)</i></p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 nuove SELEZIONI a Tempo determinato: <p><i>Selezione a tempo determinato per n. 1 posto a tempo pieno e determinato, di cat. B, con profilo Operatore Esperto ex cat. B3, da assegnare all'Area dei Servizi Cimiteriali, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica</i></p> <p><i>Selezione a Tempo determinato per n. 1 posto a tempo pieno e determinato, di cat. C, con profilo Geometra ambientale, Area degli Istruttori, ex cat. C1, da assegnare all'Area dell'ufficio Ambiente, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica</i></p> <p><i>Selezione a tempo determinato per 12 mesi, prorogabili fino ad un massimo di 36, dall'esterno mediante concorso pubblico/utilizzo graduatorie/mobilità di 1 Istruttore Informatico (ex Categoria C1), dedicato specificatamente alla facilitazione digitale (con contributo Regione Toscana);</i></p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • proroga contratti a tempo determinato in essere • selezioni per LSU per un importo di € 33.000 (compreso IRAP) <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: <u>1</u></p> <p>“stabilizzazione” di una unità di Operatore esperto (ex categoria B3) in servizio presso l’ente, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 10 settembre 2024, dando mandato fin d’ora all’ufficio personale ed al responsabile del settore dove è assegnata la risorsa umana di mettere in atto le procedure per la trasformazione del rapporto da tempo determinato ad indeterminato</p> |
| | <p>3.3.4 Formazione del personale</p> | <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Corsi di formazione organizzati da Dedanext e Maggioli;</i> - <i>Adesione a Syllabus con iscrizione di tutto il personale interessato all’utilizzo di strumenti informatici;</i> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Adesione a percorsi formativi su temi specifici per ogni settore effettuati da aziende private specializzate nella formazione del personale</i> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <ul style="list-style-type: none"> • PROGETTO INFORMATIVO DENOMINATO “NEXT GENERATION EU – EUROPA COMUNE” 2021/2026 formalizzato con delibera G.C. 168 del 30/08/2021 • CONVENZIONE CON ATENEIO DELLA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE PER TIROCINI FORMATIVI formalizzata con delibera G.C. 59 del 4/3/2024 • RINNOVO DELL’ AFFIDAMENTO AD ANCI TOSCANA DELLA GESTIONE DEI PROGETTI DI SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti |