COMUNE DI FIRENZUOLA

Città Metropolitana di Firenze

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027

- ➔ *SEZIONE 3= Organizzazione e capitale umano*
- ➔ *Sottosezione 3.1 = Struttura Organizzativa*
- ➔ *Sottosezione 3.2 = Organizzazione del lavoro agile*
- ➔ *Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)*

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

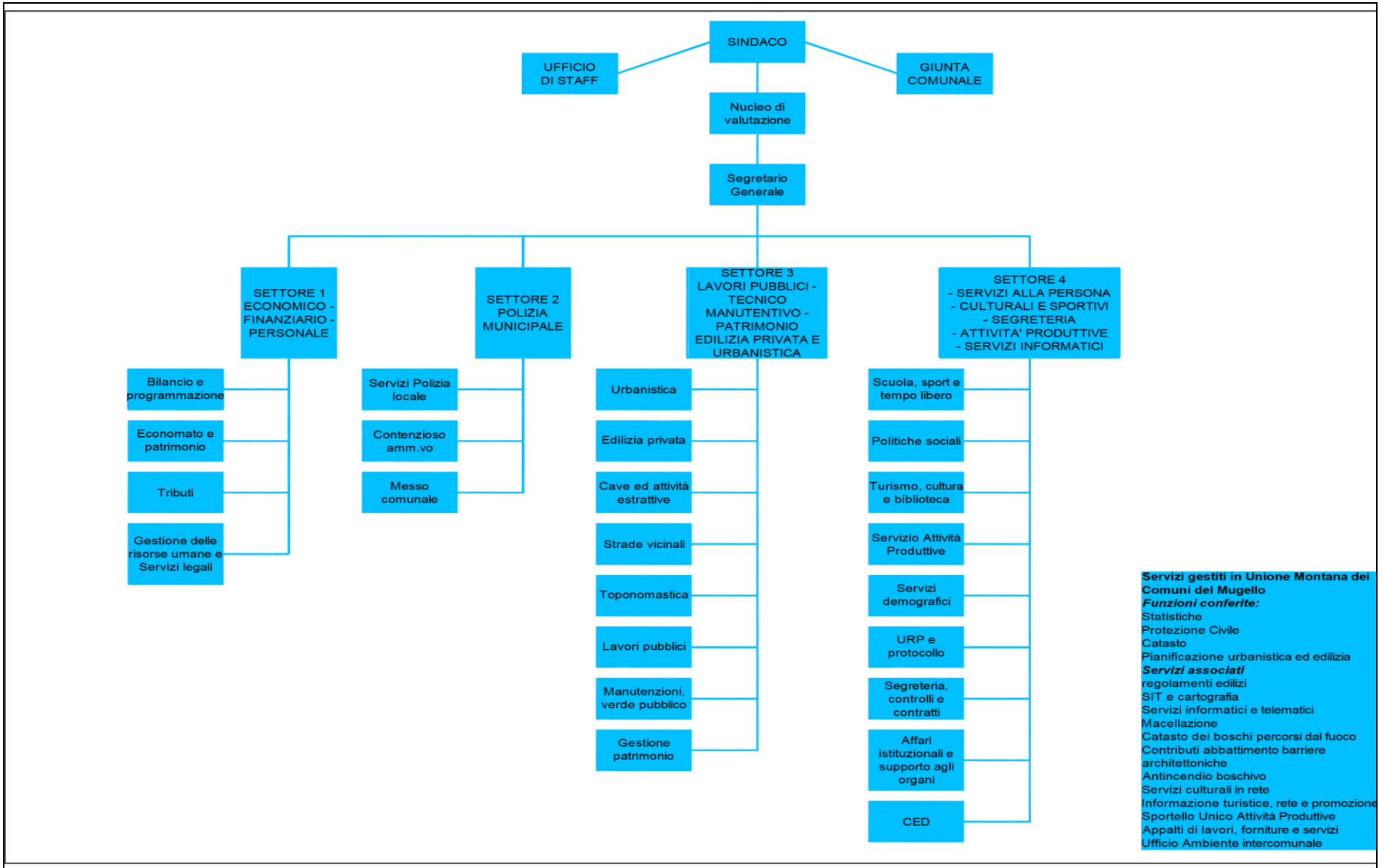
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- Organigramma

- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative)

- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico.



Nuovi profili di ruolo

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, entrato in vigore dal 1° aprile 2023 è stato approvato con delibera G.C. N. 43 dell'11.04.2023.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

N. 1 Segretario Comunale

I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267.

N. 4 Funzioni di Elevata Qualifica:

L'organizzazione del Comune di Firenzuola è articolata in diverse strutture ovvero in Settori, Servizi e Uffici. I primi sono unità organizzative volti alla realizzazione di specifici obiettivi (linee funzionali) attribuiti dalla Giunta nell'ambito del PIAO su proposta del Segretario Generale. Essi si configurano quali aggregati di competenze omogenee funzionali al conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'Ente

I Settori del Comune di Firenzuola sono i seguenti:

A) Settore I economico, finanziario e personale

- Bilancio e programmazione
- Economato e patrimonio
- Tributi
- Gestione delle risorse umane
- Servizi Legali

B) Settore II Polizia Municipale

- Servizio polizia locale

- Contenzioso amministrativo
- Messo comunale

C) Settore III lavori pubblici, tecnico manutentivo, patrimonio, edilizia privata e urbanistica

- Urbanistica
- Edilizia Privata
- Cave e attività estrattive
- Strade vicinali
- Toponomastica
- Lavori Pubblici
- Manutenzioni - Verde Pubblico
- Gestione Patrimonio

D) Settore IV servizi alla persona, culturali, sportivi, segreteria, attività produttive e servizi informatici

- Scuola, sport e tempo libero
- Politiche sociali
- Turismo, cultura e biblioteca
- Servizio attività produttive
- Servizi demografici
- Urp e protocollo
- Segreteria – Controlli e contratti
- Affari Istituzionali e supporto agli organi
- Ced

Qualifica/Pos. Economica/Profilo	Totale dipendenti al 31/12/2024		
	Uomini	**Donne**	**Totale**
Segretario Comunale	**-**	**1**	**1**
Funzionari Elevata Qualificazione	**4***	**4**	**8**
Area degli Istruttori	**1**	**13**	**14**
Area degli Operatori Esperti	**6**	**-**	**6**
Area degli Operatori	**-**	**-**	**-**
Totale **N° 1 Funzionario Esperto Ambientale in comando parziale all'Unione dei Comuni del Mugello**			**29**

Il personale in servizio secondo il nuovo sistema di classificazione è assegnato ai Settori:

SETTORE 1 ECONOMICO – FINANZIARIO – PERSONALE

N.	Ex cat	Ex Pos. Economica	Profilo	Note
1	D	1	Funzionario contabile + Diggerenziale economico	P.O
1	C	6	Istruttore Amministrativo e contabile	

1	C	1	Istruttore Amministrativo e Contabile	
1	C	1	Istruttore Amministrativo e Contabile	
1	C	3	Istruttore Servizi Tecnici	

SETTORE 2 POLIZIA MUNICIPALE

N.	Ex cat	Ex Pos. Economica e differenziale economico	Profilo	Note
1	D	1	Funzionario di Vigilanza	P.O
1	D	2 + Differenziale Economico	Funzionario di Vigilanza	
1	C	1 + con differenziale Economico	Istruttore di Vigilanza	
1	C	5	Istruttore di Vigilanza	

SETTORE 3 LAVORI PUBBLICI TECNICO MANUTENTIVO PATRIMONIO EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA

N.	Ex cat	Ex Pos. Economica e differenziale economico	Profilo	Note
1	D	1	Funzionario Servizi Tecnici	P.O
1	D	2	Funzionario servizi Ambientali	In distacco parziale

				all'Unione Montana dei Comuni del Mugello
1	C	1 + Differenziale Economico	Istruttore Amministrativo e Contabile	
1	C	2 /Differenziale Economico	Istruttore Servizi Tecnico	
1	C	6	Istruttore Servizi Tecnico	
1	C	5	Istruttore Servizi Tecnico	
1	C	1	Istruttore Servizi Tecnico	
1	C	2	Istruttore Servizi Tecnico	
1	B3	B/6	Operatore Tecnico Conduttore Macchine Complesse	
1	B3	B/6	Operatore Tecnico Conduttore Macchine Complesse	
1	B3	B/7	Operatore Tecnico Conduttore Macchine Complesse	
1	B3	-	Operatore Tecnico Tecnico Specializzato	

SETTORE 4 SERVIZI ALLA PERSONA CULTURALI E SPORTIVI SEGRETERIA ATTIVITA' PRODUTTIVE E SERVIZI INFORMATICI

N.	Ex cat	Ex Pos. Economica e differenziale economico	Profilo	Note
1	D	1	Funzionario Amministrativo e Contabile	P.O
1	D	1	Funzionario Amministrativo e Contabile	
1	D	1	Funzionario Amministrativo e Contabile	
1	C	2	Istruttore Culturale	
1	C	2	Istruttore Amministrativo e Contabile	
1	B3	5	Operatore Amministrativo Addetto ai servizi Affari Generali	
1	B3	8 + Differenziale Economico	Operatore Amministrativo	

SEZIONE 3.2 - Organizzazione del lavoro agile e da remoto

Sottosezione 3.2.1 = Organizzazione del lavoro agile

Premessa: La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito di cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, di situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di:

- renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce;

- aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

- favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In particolare, dopo due anni di smart working "emergenziale", anche l'intera pubblica amministrazione è stata pervasa da una forte spinta innovatrice, tesa a rivedere il proprio approccio ad un modello di organizzazione del lavoro più orientato ad una prestazione svolta solo in parte nella sede di lavoro, abbinata a periodi di attività da realizzarsi in luoghi alternativi rispetto ai locali messi a disposizione dal datore di lavoro. D'altro canto, anche a seguito dell'impulso derivante dalle esigenze connesse alla pandemia, dal punto di vista normativo si sono recentemente sviluppati anche nella P.A modelli organizzativi del lavoro alternativi al canonico lavoro in presenza, quale – a titolo esemplificativo – il cd. "lavoro da remoto", inserito per la prima volta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da ora solo CCNL-2022) del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022. Le finalità generali perseguite dall'ordinamento, dunque, tendono ad avvicinare - seppur a piccoli passi e nell'ambito delle specifiche caratteristiche del lavoro pubblico - la pubblica amministrazione al mondo privato, dove le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza sono ormai consolidate da tempo. In tale contesto, pertanto, anche questo Ente è chiamato a dare attuazione a una nuova organizzazione del lavoro, sempre più orientata all'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, in linea con le ultime normative di settore, disciplinando le concrete modalità attuative del lavoro a distanza. A tal fine, si rende necessario, per il prossimo triennio, ripensare all'organizzazione del lavoro sia in presenza che a distanza, tenendo conto dei seguenti elementi:

a) alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, definendo prioritariamente quali attività potranno essere svolte da remoto e quali dovranno inevitabilmente essere gestite in presenza;

b) modalità di lavoro flessibile, introducendo una nuova cultura al lavoro agile, ipotizzando la possibilità di fornire la prestazione con maggiore flessibilità di orario di lavoro, garantendo, quindi, un adeguato livello di reperibilità, senza però andare a discapito della vita privata del lavoratore;

c) novità e nuove caratteristiche del lavoro in presenza, creando nuovi spazi di lavoro condivisi - sia virtuali che fisici - introducendo maggiormente il lavoro di squadra, utilizzando piattaforme di condivisione, al fine di aumentare e garantire la collaborazione e la comunicazione tra i colleghi.

Questi elementi dovranno essere regolati anche in ossequio alle direttive del nuovo CCNL e declinati e condivisi, tramite confronto sindacale, ex art. 5, comma 3, lettera l) del CCNL-2022,in regole operative con le OO.SS., nonché supportati da determinati strumenti tecnologici. Al fine di attuare e gestire i nuovi modelli del lavoro a distanza, come definiti dal nuovo CCNL, sarà necessaria l'implementazione di strumenti digitali idonei (ad esempio, creazione di una piattaforma specifica o di un cloud), tenendo prioritariamente conto di quelli eventualmente già disponibili ed utilizzati durante la pandemia, ovviamente previa verifica della loro rispondenza alle nuove esigenze, anche di riservatezza dei dati e informazioni trattate. Per attuare i nuovi modelli organizzativi del lavoro sarà necessario porre in essere le seguenti attività:

1. revisione di tutti i processi, in un'ottica di semplificazione digitalizzata anche con l'obiettivo di rendere l'amministrazione più sostenibile a livello ambientale come, ad esempio,grazie alla riduzione della carta e della riduzione dei costi energetici;

2. rivisitazione degli spazi di lavoro così da garantire una migliore gestione della prestazione in presenza;

3. digitalizzazione degli archivi al fine di avere un unico repository di informazioni e dati, permettendo uno scambio più veloce degli stessi tra i dipendenti e le altre amministrazioni che possono essere interessate;

4. formazione per tutto il personale, compresi i dirigenti/responsabili. Resta inteso che, nell'ambito della strategia e degli obiettivi declinati in termini generali nel presente provvedimento e in applicazione dell'art. 63, del CCNL-2022, le concrete modalità di esecuzione del rapporto lavorativo in modalità agile (o a distanza), per i singoli dipendenti, restano disciplinate dall'apposito Regolamento da adottarsi, secondo le forme previste dall'ordinamento vigente.

CONDIZIONALITÀ E I FATTORI ABILITANTI

Secondo le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance (cfr. art. 14, comma 1, della legge 124/2015 e ss.mm.ii.), per condizioni abilitanti" si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa".

Nel caso del lavoro agile occorre, innanzitutto, fare riferimento ad un presupposto generale e imprescindibile, ossia l'orientamento dell'Amministrazione ai risultati nella gestione delle risorse umane. Altri fattori fanno riferimento ai livelli di stato delle risorse o livelli di salute dell'Ente, funzionali all'implementazione del lavoro agile: si tratta, in sostanza, di fattori abilitanti del processo di cambiamento che l'Amministrazione dovrebbe misurare prima dell'implementazione della policy e sui quali dovrebbe incidere in itinere o a posteriori, tramite opportune leve di miglioramento, al fine di garantire il raggiungimento di livelli standard ritenuti soddisfacenti. Se, infatti, la pratica del lavoro agile prima e durante l'emergenza ha, da un lato, consentito la realizzazione di importanti risultati, dall'altro, ha anche evidenziato criticità importanti, facendo quindi emergere la necessità di investire rapidamente sui cosiddetti fattori abilitanti del lavoro agile.

Tra questi, si possono riassumere i principali: a) misure organizzative; b) piattaforme tecnologiche; c) competenze professionali. Nelle more della regolamentazione dell'istituto del lavoro agile presso il Comune di Firenzuola quest'ultomo rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.2.2 Disciplina per il lavoro da remoto

Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione e può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente (telelavoro domiciliare) che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente.

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico. Le Amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio – anche nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Amministrazioni nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale previsto dai CCNL, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati nel rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro. L'Amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto. L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica. Formazione lavoro da remoto Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

Sezione 3.3 FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2025-2027

Premessa

3.3.1 - Inquadramento giuridico:

l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, prevede che: *"*1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 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 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che: "*Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. Ciascuna*

amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

- Le linee di indirizzo adottate per la formulazione dei Piani triennali del fabbisogno del personale sono quelle approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e quelle di cui al Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. n. 215 del l'articolo 91 del D.lgs.

n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, "*gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";

- ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della L. 28/12/2011, n. 448, (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- secondo l'articolo 3, comma 120 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'articolo 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- la sezione operativa del DUP anche nella versione semplificata per i piccoli comuni, include la programmazione di settore dell'ente tra cui rileva il Piano triennale del fabbisogno del personale strumento atto a prevedere l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale con l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. "*Decreto Reclutamento*") ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e *governance*, denominato **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (**PIAO**), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;

- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che *gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao*;

- il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;

- a tale scopo, l'art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, stabilisce che *le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 dello stesso D.M.*, ovvero *attuando modalità semplificate per la redazione del Piao*;

- l'art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, prevede che, con riferimento al ***Piano triennale dei fabbisogni di personale***, **le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inseriscono nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale**;

- i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del **31/12/2024** sono pari a n.30 (inferiore a 50) e, quindi, in virtù della normativa sopra richiamata, questo **Ente è tenuto alla redazione del Piao in modalità semplificata**, sulla base delle regole definite nell'art. 6 del citato D.M. n. 132/2022;
- la Commissione Arconet nella riunione del 14.12.2022 è intervenuta a chiarire il rapporto esistente tra il DUP ed il PIAO con speciale riguardo al Piano triennale del fabbisogno specificando che "*Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Risulta pertanto evidente che, in occasione*

dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO";

- Il quaderno operativo Anci sul PIAO in merito chiarisce che dalle indicazioni fornite dal verbale sopra indicato si evince che bisogna allegare il Piano Triennale del fabbisogno di personale al DUPS come richiesto dalla vigente normativa in materia e successivamente riproporlo nel PAIO, per la sua approvazione in quanto a norma dell'art. 48 del D.lgs n. 267/2000 l'approvazione del PTFP rientra nella competenza residuale della Giunta Comunale.

Normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali:

Secondo l'articolo 6 del D.lgs.165/2001 e le Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario che l'ente definisca il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, indicando nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

con il **D.L. 24 giugno 2014, n. 90,** convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente **confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

a decorrere **dall'anno 2014,** gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il **contenimento delle spese di personale** con riferimento al ***valore medio del triennio precedente*** alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014). Ai sensi del comma 557 bis 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 all'articolo 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";*

a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile**,** le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle **capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over***;

a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione Nr. 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019), è consentito, altresì, il **cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito **l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente**;

a partire dal 2019 (e **successivi**) riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una **capacità assunzionale pari al 100%** della **spesa del personale cessato nell'anno precedente**;

l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si*

collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

in data 27/04/2020, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 il decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, delineando un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turn over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune. . In particolare il decreto, in base alla fascia demografica di appartenenza, prevede l'assegnazione dei Comuni all'interno di tre valori soglia di virtuosità finanziaria:

Comuni con incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa<<7entrate è inferi ore al valore soglia individuato dal decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;

Comuni con incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore soglia individuato dal decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro) che devono fare attenzione a no n peggiorare il valore di tale incidenza;

Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal decreto per la propria fascia demografica) che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

*il limite di **spesa** teorica **potenziale massima**, nell'ambito del tetto di spesa consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1,Comma 557 legge 296/2006 (media spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è attualmente rappresentato, per i Comuni, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over;*

Legge di bilancio 2025 (30.12.2024 N.207 art. 1 comma 126 e 127 con la quale è stato modificato l'art. 14 comma 7 del D.L. 95/2012 convertito in legge 135/2012 (superamento della neutralità della mobilità volontaria) ;

*Legge N° 15/2025 di conversione del D.L. 202 del 2024 "cd. Mille proroghe" con il quale è stata introdotta la facoltatività della mobilità volontaria ex art. 30 del Testo Unico sul Pubblico impiego (30.03.2001 N.165) **per l'anno 2025;***

Per i contratti a tempo determinato sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, in applicazione del quale i comuni, le Città Metropolitane e le Unioni dei Comini possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Per gli enti che nel 2009 non hanno assunto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dal triennio 2007/2009 (Dipartimento funzione pubblica circolare 5/2013. Ulteriormente qualora l'ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nell'anno 2009, né nel triennio 2007-2009 è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte dei Conti Sezione Autonomie delibera 1/2017). Rientrano in questo limite le spese di personale sostenute ex art. art. 1 comma 557 della legge 311/2004, mentre ne restano escluse quelle relative al personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs n. 267/2000.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

L'Amministrazione procede come segue:

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, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2023 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 22.04.2024, viene effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale.

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **21.52 %;**

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,20%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31,20%**;

- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacitàassunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020,da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, aggiornata sulla base dei dati del rendiconto 2023, di **€ 313.938,67** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensidella *Tabella 1* del decreto, di € **1.507.191,91** (**spesa di personale 2023** + **€ 313.938,67** con riserva di aggiornare gli importi

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17.03.2020 e della Circolare interministeriale del 13.05.2020, 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.;

Il tutto come si evince dalle tabelle sotto riportate:

Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al nettodel fondo crediti di dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2023:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	**2021**	**2022**	**2023**

Entrate correnti ultimo triennio (dati da consuntivi approvati)	***5.840.724,87*** ***a***	***6.010.015,16*** ***b***	***6.096.562,52*** ***c***
FCDE Bilancio di Previsione 2022 assestato	***431.341,33*** ***d***	***495.238,42*** ***d***	***389.815,10*** ***d***
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	***5.543.635,90*** *(a-d)+(b-d)+(c-d)/3*		

- **Calcolo delle spese di personale da rendiconto anno 2023:**

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE 2023

D.M. 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU G.U. serie generale, n. 108 del 27/04/2020ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019 e successivi decreti correttivi

D.M. 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: 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'articolo 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 partecipi o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Correttivo n. 2 – spesa segretario in convenzione (Decreto Ministero Interno 21.10.2020 art. 3 comma 2): Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati all'Ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli Enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare di segreteria convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Correttivo n. 4 – arretrati precedenti CCNL 2019/2021 (art. 3 comma 4 ter DL 36/2022 (DL PNRR 2) convertito in Legge n. 79/2022: "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL 30.04.2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019 n. 58".

Circolare ULMF FP0000974-1-08.06.2020 – Gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel Macroaggregato BDAP : U1.01.00.00.000, nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 ; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	Assestato	Impegnato
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	**U.1.01.00.00.000**	**911.689,13**	**874.295,61**
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000		
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001		
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	793.547,00	790.377,71
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	13.124,75	1.231,02
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	103.056,02	82.686,88
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	1.761,36	0,00
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006		
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007		
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	200,00	0,00
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009		
Altre spese per il personale	**U.1.01.01.02.000**	**7.000,00**	**0,00**
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese	U.1.01.01.02.001		

peril benessere del personale			
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	7.000,00	0,00
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999		
Contributi sociali a carico dell'ente	**U.1.01.02.00.000**	**275.977,42**	**266.692,77**
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000		
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	275.977,42	266.692,77
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002		
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003		
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999		
Contributi sociali	**U.1.01.02.02.000**	**6.294,36**	**0,00**
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	6.294,36	0,00
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002		
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003		
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004		
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005		
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006		
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-	
Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	**U.1.03.02.11.999**	**194.308,01**	**131.198,39**
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	**U.1.03.02.12.000**	**56.445,00**	**52.264,86**

Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	56.445,00	52.264,86
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002		
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003		
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999		
Trasferimento somme per il personale in convenzione (Segretario e anagrafe)	**U.1.04.01.02.003**	**41.500,00**	**41.500,00**
- Arretrati di competenza delle annualità 2019/2021 erogati nell'anno2022	**U.1.01.01.01.002 + U.1.01.02.01.001**		
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019			

Calcolo rapporto tra le spese di personale 2023 e media entrate al netto FCDE:

- Spese di personale 2023 = € 1.193.253,24 ***100**

_____ **= 21,52%**

Media entrate netto FCDE € 5.543.635,90

I. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

Tabella 1

Fasce demografiche Valore soglia

a) comuni con meno di 1.000 abitanti 29,50%

b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 27,60%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti 28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre 25,30%
Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,52 % si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente la percentuale prevista dal decreto ministeriale attuativo della tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è paro al 30,90%
Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa pertanto può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2023) per assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermo restando l'equilibrio di bilancio asseverarto dall'Organo di Revisione, di un importo paro a **€ 313.938,67** ex art. 4 comma 2 del D.M 17 MARZO 2020.
Dall'anno 2025 non ricorre poù 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 .

La capacità assunzionale aggiuntiva (come da tabella che segue) per l'anno 2025 ammonta a **€ 313.938,67** portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025 in un importo insuperabile di **€ 1.507.191,91** fermo restando l'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione

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. 17.03.2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025 EX ART. 4 COMMA 1 DEL D.M. 17.3.2020	**€ 1.507 .191,91**
Spesa personale 2025 da bilancio impegnata Macroaggregatl BDAP U1.01.00.00.000 – U1.03.02.12,001 Rispetto del limite posto dal D.M. 17.3.2020	**€ 1.154.180,23**
Capacità assunzionale residua	**€ 353.011,68**
n.b.: la spesa personale previsionale 2023 è stata determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.	

Dato atto che:

1. la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020;

2. 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 visto l'approvato

bilancio di previsione 2025 -2027 che risulta in equilibrio e in pareggio come da allegato alla deliberazione C.C.N. 122 del 23.12.2025 oggetto della presente programmazione strategica, secondo il seguente prospetto:

3. i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM 17 marzo 2020, sono utilizzati,conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato, salvo alcuni tempi determinati o lavoro interinale per particolari esigenze di servizio, per periodi limitati di tempo.

3.3.4 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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-quater della legge 296/2006 come segue:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006	
Valore medio triennio 2011/2013	**1.523.000,45**

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 L. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**: € 116.278,51**
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023**: € 50.789,19**

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 per l'anno 2025 con delibera G.C. N. del , con esito negativo.

3.3.5 - stima trend delle cessazioni previste

ANNO	Area/Profilo	Unità	Cessazione
2025	Operatore Esperto Area Ristorazione	1	01.02.2025
2025	Operatore Esperto Conduttore Macchine complesse	1	09.02.2025

Al momento non sono previste cessazioni per le annualità 2026 e 2027

3.3.6 Piani delle Assunzioni 2025-2027

Alla luce del limite di spesa e della capacità assunzionale scaturita in applicazione del D.M. 17.3.2020 **il piano occupazionale per il triennio 2025-20127 prevede le seguenti assunzioni:**

Anno	Area- Profilo professionale	Unità	Contratto	Modalità assunzione	Decorrenza presumibile assunzione	Costo annuale compreso Oneri al netto di Irap

2025	**Funzionario Amministrativo**	**1**	**A tempo indeterminato**	**Mutamento profilo professionale /Mobilità interna**	**Entro il 31.3.2025**	**Per questa unità di personale non si prevede maggiore spesa un quanto trattasi di cambio di profilo professionale di personale già in servizio**
2025	**Operatore esperto – Conduttore macchine complesse**	**1**	**A tempo indeterminato**	**Mobilità volontaria (facoltativa)** **concorso pubblico e/o** **Scorrimento graduatoria in corso di validità altri Enti**	**Entro il 30.6.2025**	**€ 27.584,75**
2025	**Operatore esperto – Conduttore macchine complesse**	**1**	**A tempo indeterminato**	**Mobilità volontaria (facoltativa)** **concorso pubblico e/o** **Scorrimento graduatoria in corso di validità altri Enti**	**Entro il 30.09.2025**	**€ 27.584,75**

2025	**Istruttore Amministrativo e contabile**	**1**	**A tempo indeterminato**	**Mobilità volontaria (facoltativa)** **concorso pubblico e/o** **Scorrimento graduatoria in corso di validità altri Enti**	**Entro l'1.9.2025**	**€ 29.456,76**
2025	**Funzionario Servizi Tecnici**	**1**	**A tempo Indeterminato**	**Selezione interna mediante progressione verticale "in deroga" per il passaggio da Istruttore Servizi Tecnici a Funzionario Servizi Tecnici di cui all'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 16.11.2022**	**Entro il 30.06.2025**	***Maggiorazione incidenza annua rispetto allo stipendio in godimento di Istruttore*** ***€ 2.046,65***
					TOTALE Annuo	**€ 86.672,91**

Anno 2026

Non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato

Anno 2027

Non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato

Si dà atto che questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e succ. mod e int. e non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

Lo stesso, è in regola con gli adempimenti preliminari necessari per poter procedere alle assunzioni di personale, fissate dalla vigente normativa, così come segue:

− ha rispettato il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 e il termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dall'approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies, senza alcun rilievo;

− ha approvato il Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2023 nel termine con delibera **C.C. N.27** del **22.04.2024** e ha rispettato il termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dall'approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies, senza alcun rilievo;

− ha rispettato l'obbligo di certificazione attraverso piattaforma informatica di un credito anche parziale verso le P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014;

− non rientra tra gli Enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto finanziario, a cui si applica la disciplina del TUEL;

<u>− non rientra tra gli Enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto finanziario, a cui si applica la disciplina del TUEL .</u>

<u>Lavoro flessibile</u>

Vista la deliberazione della Sezione delle Autonomie Locali della Corte dei Conti n. 1/2017/QMIG, secondo la quale l'Ente locale che non abbia fatto ricorso a contratti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007/2009 può,

con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale, non essendo possibile, addivenire alla determinazione del limite di spesa di cui all'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010 e successive modifiche e integrazioni. Ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, si rileva la necessità di prevedere il ricorso a tipologie di lavoro flessibile, tenuto conto dell'attuale dotazione organica e per l'espletamento di servizi essenziali si prevedono le seguenti assunzioni a tempo determinato:

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D. Lgs n.165/2001 e succ. mod e int. e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente.

Profilo professionale	Contratto	Modalità di assunzione	Periodo	Costo 2025 compreso oneri contributivi escluso IRAP	Costo compreso oneri contributivi escluso IRAP	Costo 2027 compreso oneri contributivi escluso IRAP
Operatore Esperto Tecnico Specializzato	**Tempo determinato Full time**	**Reclutamento tramite Agenzia Interinale**	**14.01.2025 al 21.06.2025**	**€17.297,00**	**-**	**-**
Istruttore Culturale	**Tempo determinato Full time**	**Reclutamento tramite Agenzia Interinale**	**Prosecuzione contratto stipulato per periodo dal 23.09.2024 al 22.09.2025 1.1.2025 al**	**€ 29.486,97**		

			22.09.2025			
Istruttore Amministrativo e Contabile	**Tempo determinato** **Full Time**	**Selezione pubblica ex art. 90 del D.lgs 267 del 18.08.200**	**1.4.2025 fino alla scadenza del mandato del Sindaco**	**€ 22.100,41**	**€ 29.456,76**	**€ 29.456,76**
Funzionario tecnico *	**Tempo determinato** **Full time**	**Selezione pubblica -** **ordinanza n°18/2024 del commissario straordinario alla ricostruzione dei territori dei Emilia-Romagna, Marche e Toscana,**	**01.05.2025 al 31.12.2025 prorogabile all'occorrenza**	**€ 15.252,20**		
* Spesa a carico della struttura commissariale nessuna incidenza a carico del bilancio dell'Ente - In deroga al tetto di spesa del personale			**Totale**	**€ 84.136,58**	**€ 29.456,76**	**€ 29.456,76**

3.3.7 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra settori/aree,servizi

- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Nell'anno 2025 si prevede l'attuazione di una modifica della distribuzione del personale soprattutto funzionari e Elevata Qualificazione tra i Settori IV e I al fine di dare attuazione al principio di rotazione ordinaria.

3.3.8 Dotazione Organica

La spesa teorica per la complessiva Dotazione Organica rideterminata al 28.02.2025 e costituita da n. 44 unità suddivise come innanzi (ossia comprensiva di tutti i posti, coperti e vacanti), calcolata con i parametri stipendiali alla medesima data al netto della maggiorazione sull'IVC, è pari ad **€ 1.324.734,45.**

La spesa complessiva al netto del salario accessorio per i posti coperti della Dotazione Organica suesposta, costituita da n. 29 unità calcolata con i medesimi parametri stipendiali al 28.02.2025 al netto della maggiorazione sull'IVC, compreso il Segretario Comunale è pari ad **€ 931.923,81.**

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI DOTAZIONE ORGANICA

A seguito della pianificazione sopra effettuata la rappresentazione della dotazione organica consistenza di personale risulta essere la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Ex Cat	AREA DI APPARTENENZA DI CUI ALLA DELIBERA G.C. N.43 DELL'11.04.2023	PERSONALE IN SERVIZIO	POSTI VACANTI	SOPPRESSI PER TRASFORMAZIONE	TRASFORMATI DA SOPPRESSIONE	TEMPO LAVORO	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA	TABELLARE PERSONALE PREVISTO IN DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari e E.Q							
D1	Funzionario Amministrativo e contabile	1	0			Pieno	1	**31.994,79**
D1	Funzionario Amministrativo e contabile	1	0			Pieno	1	**31.994,79**
D1	Funzionario Amministrativo e contabile	1	0			Pieno	1	**31.994,79**
D1 + Differenziale Economico	Funzionario contabile	1	0			Pieno	1	**33.975,59**
D1	Funzionario Amministrativo	0	1		1	Pieno	1	**31.994,79**
D2 + Differenziale Economico	Funzionario di * Vigilanza	1	0	1		Pieno	1	**35.596,51**

D1	Funzionario di Vigilanza	1	1			Pieno	1	**33.622,04**
D2	Funzionario Servizi Ambientali	1	0			Pieno	1	**33.468,56**
D1	Funzionario Servizi Tecnici	1	0			Pieno	1	**31.994,79**
D1	Funzionario Servizi Tecnici	0	1			Pieno	1	**31.994,79**
D1	Funzionario socio-assistenziale	0	1			Pieno	1	**31.994,79**
		8	**3**	**1**	**1**		**11**	**360.626,23**
	Istruttori							
C1	Istruttore amministrativo e contabile	1	0			Pieno	**1**	**29.456,76**
C1 + differenziale economico	Istruttore amministrativo e contabile	1	0			Pieno	**1**	**30.385,26**
C2	Istruttore culturale	1	0			Pieno	**1**	**30.237,86**

C6	Istruttore amministrativo e contabile	1	0			Pieno	**1**	**33.844,71**
C1	Istruttore amministrativo e contabile	1	0			Pieno	**1**	**29.456,76**
C2	Istruttore amministrativo e contabile	1	0			Pieno	**1**	**30.120,86**
C1	Istruttore Amministrativo e contabile	0	1			Pieno	**1**	**29.456,76**
C1	Istruttore Amministrativo e contabile	0	1			Pieno	**1**	**29.456,76**
C2 + differenziale economico	Istruttore Servizi tecnici	1	0			Pieno	**1**	**31.049,36**
C6	Istruttore Servizi tecnici	1	0			Pieno	**1**	**33.844,71**
C3	Istruttore Servizi tecnici	1	0			Pieno	**1**	**30.905,32**
C1	Istruttore Servizi tecnici	1	0			Pieno	**1**	**29.456,76**
C5	Istruttore Servizi tecnici	1	0			Pieno	**1**	**32.950,05**

C2	Istruttore Servizi tecnici	1	0			Pieno	**1**	**30.120,86**
C1	Istruttore Servizi Informatici	0	1			Pieno	**1**	**30.120,86**
C1 + Differenziale Economico	Istruttore Polizia Municipale	1	0			Pieno	**1**	**31.508,15**
C5	Istruttore Polizia Municipale	1	0			Pieno	**1**	**34.572,92**
C1	Istruttore Polizia Municipale	0	1			Pieno	**1**	**31.090,61**
		1 4	**4**				**18**	**558.035,33**
	Operatori esperti							
B5	Operatore Amministrativo	1	0			Pieno	1	**28.497,93**
B8	Operatore Amministrativo	1	0			Pieno	1	**30.986,49**
B6	Operatore Tecnico Conduttore Macchine Complesse	1	0			Pieno	1	**28.981,28**
B6	Operatore Tecnico Conduttore Macchine	1	0			Pieno	1	**28.981,28**

	Complesse							
B7	Operatore Tecnico Macchine Complesse	1	0			Pieno	1	**30.041,80**
B3	Conduttore Macchine Complesse	0	6			Pieno	6	**123.724,26**
B3	Operatore tecnico Tecnico Specializzato	1	0			Pieno	1	**27.584,75**
B3	Operatore tecnico Tecnico Specializzato	0	1			Pieno	1	**27.584,75**
B3	Operatore tecnico Tecnico Specializzato	0	1			Pieno	1	**27.584,75**
B3	Operatore tecnico Tecnico Specializzato	0	1			Pieno	1	**27.584,75**
		6	**9**				**15**	**381.552,04**
	Operatori							
	Operatore addetto supporto servizi tecnici	1	1				**1**	**24.520,96**
	* N° 1 dei due posti di Funzionario di Vigilanza è da considerarsi a esaurimento dopo la copertura del posto di **Funzionario Amministrativo**						**44**	**€ 1.324.734,56**

	Totale		

La consistenza in termini quantitativi accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso per Aree/Profili professionali presenti al 28.02.2025 si rinvia **al punto 3.1.**

3.3.9 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesso che: - l'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che "Le Amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"; -

il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70 "Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'art. 11 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2019, n. 135", ha riordinato la normativa in materia di formazione del personale pubblico;

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni: - Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001; - Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022); - Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013); - Art. 13 del D.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.; - Regolamento UE 679/2016, art. 32; - D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

Il risultato atteso di questo piano, nel garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, punta ad un'accresciuta efficacia e flessibilità nello svolgimento dei vari interventi formativi, in coerenza con le previsioni di bilancio, nonché con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 55 del Contratto

collettivo nazionale del comparto “Funzioni locali” del 16 novembre 2022. Il piano della formazione garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi. Considerato che la formazione del personale ha la finalità di favorire lo sviluppo delle risorse umane, in ragione dei cambiamenti organizzativi, normativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo, appare di fondamentale importanza dettare alcune linee di indirizzo in materia di “Piano Formativo del Personale” con i seguenti obiettivi strategici:

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenza,

potenziare la formazione del personale con particolare riferimento a:

- nuovo codice dei Contratti Pubblici;

- approfondimenti per l’ufficio Elettorale dei Servizi Demografici; privacy

- approfondimenti in materia tributaria;

- approfondimenti in materia di gestione risorse PNRR;

- formazione in materia di transizione digitale, utilizzo nuovi applicativi a seguito del cambio del gestionale

- approfondimenti in materia di contabilità, programmazione e gestione del bilancio, con particolare riferimento alle modifiche introdotte dal D.M del 25 luglio 2023;

RESTA ferma l’obbligatorietà degli incontri formativi in materia di:

- sicurezza sul lavoro; -

- anticorruzione e trasparenza;

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: - ricorso a soggetti specializzati; abbonamento a riviste specializzate (l’Ente garantisce la fruizione di riviste specializzate nei diversi

ambiti dell'Amministrazione); partecipazione a corsi di formazione erogati da soggetti terzi; c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

- al fine di favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, l'ente incentiva il ricorso ai permessi di studio e agevolerà l'accesso a percorsi di istruzione e di qualificazione del personale; d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: - grazie ai percorsi formativi si intendono ottenere obiettivi di riqualificazione e potenziamento delle competenze con conseguenti riflessi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza e sul miglioramento della performance organizzativa ed individuale;

Modalità di pianificazione delle attività formative: Ad inizio anno e durante tutto l'esercizio, il Segretario comunale ed i Responsabili di Servizio individueranno i percorsi formativi da erogare ai vari uffici, sentiti anche i dipendenti e verificate previamente con loro le necessità e le priorità; in corso d'anno si monitoreranno eventuali bisogni formativi sopravvenuti e il grado di soddisfacimento dei dipendenti. I Responsabili di Settore individueranno all'interno dei propri uffici i bisogni formativi ed il personale destinatario avendo cura di coinvolgere tutto il personale dell'Ente.

Copertura Finanziaria - Il Piano dei Fabbisogni di personale del Comune di Firenzuola è compatibile con la disponibilità finanziaria e di bilancio dell'ente e trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027.

Certificazione del Revisore dei conti:

Il Revisore dei Conti, con verbale inviato via PEC il 5.3.2025, ha attestato che la programmazione triennaledel fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 per il periodo 2025- 2027, è contenuta nel al DUPS 2025/2027 approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 121 del 23.12.2024
Ha dunque espresso parere favorevole sulla congruità, coerenza e di attendibilità contabili delle previsioni di bilancio e dei programmi e dei progetti del Documento Unico di Programmazione con le lineeprogrammatiche di

mandato e con la programmazione operativa e di settore, ed ha espresso parere favorevole sulla sezione 3.3 del PIAO.

La presente Sezione, limitatamente alle parti di pertinenza, saranno pubblicate in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.. Inoltre, si procederà ad assolvere agli obblighi di pubblicazione attraverso la comunicazione del PTFP al SICO rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.