



COMUNE DI CASTIGLION FIORENTINO  
Provincia di Arezzo

---

**PIAO**

**Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027**

**ALLEGATO E**



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

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione e della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b>  TOTALE: n. 73 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 59 a tempo indeterminato n. 14 a tempo determinato n. 67 a tempo pieno n. 6 a tempo parziale  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b> n. 16 Funzionari ed E.Q. ex cat. D <i>così articolate:</i> n. 3 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. 28 Istruttori ex cat. C  <i>così articolate:</i>  n. 16 con profilo di Istruttore amministrativo  n. 8 con profilo di Agente di Polizia Municipale  n. 4 con profilo di Geometra</p> <p>n. 28 Operato esperti ex cat. B3  <i>così articolate:</i>  n. 12 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  Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,88 %</li> <li>▪ 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%;</li> </ul>

- 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 246.156,83, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 3.139.984,77;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'ultimo rendiconto (2023), previsto in *Tabella 1* 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 3.139.984,77 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2023 (ultimo rendiconto approvato) di Euro 2.893.827,24 un incremento, pari al 8,51 %, per Euro 246.156,83);
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo (allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 246.156,83, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 3.139.984,77.

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 2025 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 2023 (ultimo rendiconto approvato) Euro 2.893.827,24  
 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 246.156,83 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 3.139.984,77 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 2.840.192,31 (già ridotta degli impegni reimputati dal 2024) comprensiva delle spese eterofinanziate (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.
- 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 2025, 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 2025: 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 2025, 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 2025: Euro 248.826,99 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.

#### **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 2025: n. 1 Agente di P.M. - cat. C – settore 5-Polizia municipale

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

ANNO 2027: cessazioni da prevedere al momento di domanda di collocamento a riposo

**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 2025, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Agente di Polizia Municipale - cat. C – presso l’Area Polizia municipale.*

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 inquadrata nell’area degli Operatori esperti (ex categoria B3) in servizio presso l’ente in forza al Settore 8, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 15 Ottobre 2025, 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;
- la “stabilizzazione” di una unità inquadrata nell’area degli Operatori esperti (ex categoria B3) in servizio presso l’ente in forza al Settore 9, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 31 Maggio 2025, 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;
- la “stabilizzazione” di una unità inquadrata nell’area dei Funzionari (ex categoria D1) in servizio presso l’ente in forza al Settore 3, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 17 Ottobre 2025, 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;
- la “stabilizzazione” di una unità inquadrata nell’area dei Funzionari (ex categoria D1) in servizio presso l’ente in forza al Settore 3, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 06 Giugno 2025, 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, collocato a riposo dal 01/06/2025 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)).».*

Di dare atto che non c’è maggior spesa di personale 2025 rispetto al 2024 per le unità stabilizzate, 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 che cesserà nel 2025, disponendo che detta assunzione si perfezioni a seguito della cessazione del rapporto con l’unità pensionata.

Di dare altresì atto che in conformità al decreto Legge 14 Marzo 2025, n.25, art.3 comma 1, il 10% delle capacità assunzionali da utilizzare preventivamente con mobilità volontaria è garantito dalla copertura del posto vacante relativo al pensionamento di un agente di polizia municipale;

Di dare atto che i fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027, seguono il seguente programma di assunzioni:

PROFILO	SETTORE	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO (ANNUALE) 2025
---------	---------	---------------------	----------------------	-------------------------

		Operatore Esperto ex categoria B3	8° Personale	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione	<b>Nessun maggior costo (personale in servizio a TD)</b>
		Operatore Esperto ex categoria B3	9° Manutenzione del territorio	Tempo indeterminato	Stabilizzazione	<b>Nessun maggior costo (personale in servizio a TD)</b>
		Funzionario ed E.Q. ex D1	3° Lavori Pubblici	Tempo indeterminato	Stabilizzazione	<b>12.573,36 non più finanziato da PNRR</b>
		Funzionario ed E.Q. ex D1	3° Lavori Pubblici	Tempo indeterminato Part. Time 50%	Proroga fino a Ottobre 2025 e Stabilizzazione	<b>2.095,56 non più finanziato da PNRR</b>

Istruttore amministrativo Ex categoria C1	5° Servizio Polizia Municipale	Tempo Indeterminato	Mobilità/utilizzo graduatorie altri enti/concorso pubblico	<b>Nessun maggior costo (sostituzione pensionato 2024)</b>
Totale maggiori costi personale a tempo indeterminato rispetto al 2024				<b>14.668,92</b>

Ritenuto:

che con Det. 755 del 26/07/2024 è stato assunto a tempo determinato un Istruttore amministrativo finanziato da Regione Toscana come Facilitatore Digitale fino al 31/07/2025, in servizio presso l'ufficio Turismo, Settore 8;

Si dà mandato al Responsabile dell'ufficio personale di disporre la proroga del contratto fino al 30/09/2025;

Di dare atto che tale intervento comporta maggiori spese di personale in quanto non più finanziato dalla Regione Toscana;

Preso atto che:

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)).



		OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	GIURIDICO DEL PERSONALE	03/10/2022	15/10/2025	Det. 511 del 27/05/2024 Proroga fino al 15/10/2025	18.043,10	Tempo Determinato
		OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	ENTRATE, COMMERCIO E SUAP	29/10/2024	29/01/2026	Det. 1016 del 24/10/2024 Proroga fino al 29/01/2026	20.620,73	Tempo Determinato
		OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	MANUTENZIONE DEL TERRITORIO E TRASPORTI	20/04/2022	31/05/2025	Det. 511 del 27/05/2024 Proroga fino 31/05/2025	8.591,95	Tempo Determinato
		OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	MANUTENZIONE DEL TERRITORIO E TRASPORTI	11/12/2023	11/06/2025	Det. 1219 del 05-12-2023 Prorogabili fino a 36 mesi	20.620,73	Tempo Determinato
		OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	MANUTENZIONE DEL TERRITORIO E TRASPORTI	06/12/2023	06/06/2025	Det. 1217 del 05-12-2023 Prorogabili fino a 36 mesi	20.620,73	Tempo Determinato
		OPERATORI EX CAT. B1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	MANUTENZIONE DEL TERRITORIO E TRASPORTI	11/12/2023	11/06/2025	Det. 1209 del 05-12-2023 Prorogabili fino a 36 mesi	19.806,93	Tempo Determinato
		ISTRUTTORI EX CAT. C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TURISMO E PROMOZIONE	01/08/2024	31/07/2025	Det. 755 del 26/07/2024 <b>Prevista proroga fino al 30/09/2025 non più finanziata da Regione Toscana</b>	13.522,53 + 3.863,58 (non finanziati da Regione Toscana)	Tempo Determinato Rimborsato da regione Toscana
		ISTRUTTORI EX CAT. C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	BIBLIOTECA E RETE MUSEALE	01/04/2025	30/09/2025	Vincitrice concorso Biblioteca 6 mesi rinnovabili	15.454,32	Tempo Determinato

		ISTRUTTORI EX CAT. C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VARI SETTORI	DA DEFINIRE	DA DEFINIRE	Scorrimento graduatoria concorso Biblioteca	11.590,74	Tempo determinato
		ISTRUTTORI EX CAT. C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VARI SETTORI	DA DEFINIRE	DA DEFINIRE	Scorrimento graduatoria concorso Biblioteca	11.590,74	Tempo determinato
		FUNZIONARI EX CAT. D1	ASSISTENTE SOCIALE	SERVIZI SOCIALI	04/11/2024	03/01/2026	Det.1015 del 22/10/2024	24.158,76	Tempo Determinato
		FUNZIONARI ED E.Q. EX D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO	01/11/2019	31/12/2026	Det. 1036 del 30/10/2024	42.927,44	Incarico art. 110 Tuel comma 1
		ISTRUTTORI EX C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO / STAFF DEL SINDACO	19/06/2019	28/02/2025	Det. 1337 del 24/12/2024	15.468,62	Staff del Sindaco ex art. 90 del Tuel Part time 69,44%
		ISTRUTTORI EX C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO / STAFF DEL SINDACO	06/05/2024	28/02/2025	Det. 1337 del 24/12/2024	15.468,62	Staff del Sindaco ex art. 90 del Tuel Part time 69,44%
		FUNZIONARI ED E.Q EX D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO	06/06/2022	06/06/2025	Det. 1137 del 21- 11-23	12.573,36	Tempo Determinato Rimborsato da progetto PNRR
		FUNZIONARI ED E.Q EX D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO	17/10/2022	30/06/2025	Proroga fino al 17/10/2025	10.477,80	Tempo Determinato Rimborsato da progetto PNRR Part-Time 50%
							TOTALE	285.400.68 Compreso oneri e IRAP	

			<b>Totale al netto delle somme eterofinanziate compreso oneri e IRAP</b>	248.826,99	
			Limite d.l. 78/2010	379.784,45	
		<p><b>CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:</b></p> <p>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.101 del 25/03/2025;</p>			
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> richiamata la Delibera di Giunta n. 50 del 24/02/2025 “MODIFICA PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) PER IL PERIODO 2025-2027 E ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE AI SETTORI DELL'ENTE” con la quale è stato ridistribuito il personale nei nuovi settori.</p> <p><b>b) assunzioni a tempo indeterminato mediante mobilità volontaria / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ procedura concorsuale pubblica: 1</b></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><b>d) progressioni verticali di carriera: 0</b></p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 nuove SELEZIONI a Tempo determinato:</b></li> </ul> <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 manutenzione del territorio, trasporti pubblici, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica.</i></p>			

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2 Nuove assunzioni mediante scorrimento graduatoria</b></li> </ul> <p><i>Scorrimento graduatoria a Tempo determinato “SELEZIONE PUBBLICA PER ASSUNZIONE PER TITOLI ED ESAMI A TEMPO DETERMINATO E PIENO DI 6 MESI presso il Settore 2 – Servizio Biblioteca e Rete Museale” per l’assunzione di uno o più profili, di cat. C, con profilo amministrativo, Area degli Istruttori, ex cat. C1.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>proroga contratti a tempo determinato in essere</b></li> <li>• <b>selezioni per LSU per un importo di € 33.000 (compreso IRAP)</b></li> </ul> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “stabilizzazione” di una unità di Operatore esperto (ex categoria B3) in servizio presso l’ente, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 15 Ottobre 2025, 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.</li> <li>• “stabilizzazione” di una unità di Operatore esperto (ex categoria B3) in servizio presso l’ente, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 31 Maggio 2025, 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.</li> <li>• “stabilizzazione” di una unità di Funzionario (ex categoria D1) in servizio presso l’ente, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 06 Giugno 2025, 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.</li> <li>• “stabilizzazione” di una unità di Funzionario (ex categoria D1) in servizio presso l’ente, che maturerà il requisito temporale per l’assunzione dal 17 Ottobre 2025, 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.</li> </ul>
	3.3.4 Formazione del personale	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Corsi di formazione organizzati da Dedanext e Maggioli;</li> <li>- Adesione a Syllabus con iscrizione di tutto il personale interessato all’utilizzo di strumenti informatici;</li> </ul> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adesione a percorsi formativi su temi specifici per ogni settore effettuati da aziende private specializzate nella formazione del personale</li> </ul>

	<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"> <li>• <b>PROGETTO INFORMATIVO DENOMINATO “NEXT GENERATION EU – EUROPA COMUNE” 2021/2026 formalizzato con delibera G.C. 168 del 30/08/2021</b></li> <li>• <b>CONVENZIONE CON ATENEO DELLA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE PER TIROCINI FORMATIVI formalizzata con delibera G.C. 59 del 4/3/2024</b></li> </ul> <p>d) <b>obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> </ul>
--	--

#### ALLEGATO A - “Calcolo delle capacità assunzionali 2025 e dotazione organica”

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
<b>Abitanti</b>	12.950	<b>Prima soglia</b>	27,00 %
<b>Anno Corrente</b>	2025	<b>Seconda soglia</b>	31,00 %
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	1.017.643,54 €
Ultimo Rendiconto	13.489.021,05	<b>Media - FCDE</b>	11.629.573,22 €
Penultimo rendiconto	13.213.720,06	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>	
Terzultimo rendiconto	11.238.909,16	24,88%	
		<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>	
		%	€
		8,51	246.156,83
		<b>Spesa massima 2025</b>	
		3.139.984,77 €	
<b>Spesa del personale</b>			
<b>Redditi da lavoro dipendente</b>		Macroaggregato 101	2.840.192,31
<b>Spesa per il Segretario in convenzione</b>		Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila	65.000,00
		Eventuale importo ricevuto	0
<b>Somministrazione</b>		BDAP U1.03.02.12.001	0
<b>Quota LSU in carico all'Ente</b>		BDAP U1.03.02.12.002	0

<b>Quota LSU finanziata (fondo)</b>	Macroaggregato 101	0
<b>Collaborazioni coordinate e a progetto</b>	BDAP U1.03.02.12.003	0
<b>Altre forme di lavoro flessibile</b>	BDAP U1.03.02.12.999	0
<b>Totale spesa del personale ai fini del calcolo</b>		
Ultimo rendiconto	2.893.827,24	
<b>Collocazione ente</b>		<b>10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)</b>
Prima fascia		
<b>Capacità assunzionale</b>		
<b>246.156,83</b>		
<b>Spesa del Personale</b>		
<p>Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;</p>		
<b>Entrate Correnti</b>		
<p>Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.</p>		
<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%

Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%