

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

RICHIAMATI i seguenti articoli:

- art. 39 della [legge 27 dicembre 1997, n. 449](#), c.d. legge finanziaria 1998, ai sensi del quale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- art. 89, comma 5, del [D.Lgs. n. 267/2000](#) il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- art. 91 del [D.Lgs. n. 267/2000](#), il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- art. 17 della legge di conversione del D.L. 162/2019 (cd. Milleproroghe), c. 1-bis il quale dispone che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come da ultimo novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che dispone:

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter;
- in sede di definizione del predetto piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'[articolo 2](#), comma 10-bis, del [decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2012, n. 135](#), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

- la disposizione in esame impone che la copertura dei posti vacanti avvenga comunque nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'adozione del piano triennale avviene previa verifica dell'assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza di personale, da effettuarsi secondo le procedure ex art. 33 del medesimo decreto legislativo;
- la programmazione deve prevedere l'eventuale ricorso a contratti di somministrazione (ex lavoro interinale), con numero dei lavoratori e motivazioni che ne determinano il ricorso. (circolare dipartimento funzione pubblica, UPPA, 12 febbraio 2007, n. 2).
- il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale e relative risorse è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, comma 4-bis e art. 17, comma 1, lett. d-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

ATTESO che:

- gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, le esigenze di funzionalità e migliore andamento dei servizi, con la riduzione programmata delle spese del personale (art. 39, comma 1 e 19, Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6, comma 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dei piani e programmi, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

ATTESO, altresì, che l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 dispone che con D.M. del Ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

LETTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A. emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e Pubblicate in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che le predette linee di indirizzo contengono disposizioni che per gli enti locali vanno a costituire norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti costituzionali e legislative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

EVIDENZIATO che, dalle suddette linee guida, si evince che:

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

- il Piano deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto e valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti, al fine di prevedere, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;
- il PTFP deve svilupparsi in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

EVIDENZIATO, altresì, che:

- lo strumento di programmazione complessivamente inteso, costituito dal PTFP, elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo, deve infine necessariamente poggiare su un'analisi approfondita degli input della produzione mediante la predefinizione di indicatori e parametri quali-quantitativi;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- Il PTFP costituirà, quindi, uno strumento di standardizzazione dei piani dei fabbisogni per pervenire ad un sistema informativo in termini di costi finanziari del lavoro pubblico, che si porrà al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascun Ente;

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

RILEVATO che la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia di gestione della dotazione organica (in primis art. 91 comma 4 del D.Lgs. n.267/2000), e di limiti alla spesa di personale (e specificatamente all'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 e cioè la media della spesa nel triennio 2011/2013, che però comprende non solo il trattamento fondamentale ma anche l'accessorio, oltre ad altre tipologie di spesa del personale);

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

DATO ATTO che i responsabili di Area hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, come attestato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 16/02/2023. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'Ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'Ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

LETTO l'art. 1, comma 823 della l.145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

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

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

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

ATTESO che ai fini dell'applicazione del comma 557 della legge n. 296/2006, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui 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;

RICHIAMATI:

- Il D.L. n. 34/2019 (il cd. decreto sviluppo Italia), modificato dalla Legge n. 160/2019 (Legge di bilancio 2020), che ha ampliato le capacità assunzionali per i Comuni cd. “virtuosi”, che presentano un rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti inferiore a soglie prestabilite, come modificato dall’art. 1, comma 853 della Legge di bilancio 2019;
- Il D.L. n. 162/2019, il c.d. decreto Milleproroghe, estende le disposizioni dettate dal citato articolo 33 del D.L. n. 34/2019 alle Province e alle Città metropolitane;

VISTO, in particolare, l’art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 cd. “*Decreto crescita*” il quale statuisce che:

- a decorrere dal decreto di attuazione del 17/3/2020 “**Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni**”, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva, per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

DATO ATTO che:

- il Decreto crescita ha introdotto una significativa modifica del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- in particolare si prevede che, a decorrere dall’entrata in vigore di apposito decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- i valori soglia sono stati definiti con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020 pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, ai sensi del quale fino al 20/4/2020 sono rimaste in vigore le vecchie regole sulla quantificazione della capacità assunzionale, da applicarsi alle procedure attivate mediante invio della comunicazione ex art. 34 bis del 165/2001;
- ai sensi del Decreto ministeriale, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 del decreto stesso, possono incrementare la

spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

- i Comuni cd. "virtuosi", che presentano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alle soglie fissate, in modo differenziato per classe demografica, dal D.M., possono incrementare la spesa di personale per effettuare assunzioni a tempo indeterminato, derogando, a tale fine, al tetto di spesa del personale fissato dalla Legge 296/2006, fatto salvo il rispetto del tetto di spesa stabilito per le assunzioni flessibili;
- si tiene conto, a tal fine, del rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media del totale degli accertamenti delle entrate dei titoli I, II e III degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo credito dubbia esigibilità inserito nell'ultimo bilancio approvato;
- la spesa di personale, secondo la nuova disposizione, deve essere calcolata tenendo conto degli *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;
- i Comuni cd. "virtuosi", come sopra individuati, possono incrementare la spesa di personale, ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, entro i tetti di spesa previsti dalla tabella 2 del provvedimento;
- tali valori sono calcolati come incremento della spesa del personale dell'anno 2018, che pertanto costituisce la base di riferimento per determinare la percentuale di incremento consentita;
- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M., la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 cioè al dato medio registrato allo stesso titolo negli anni 2011/2013, perciò deve essere calcolato in deroga rispetto a tale tetto di spesa, o, per i Comuni già non soggetti al patto di stabilità, rispetto alla spesa di personale dell'anno 2008;

RILEVATO CHE:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 13.03.2023 sono stati approvati la nota di aggiornamento al D.U.P. 2023-2025 e il bilancio triennale 2023-2025;
- nella nota di aggiornamento è stato incluso il Piano triennale delle assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025, coerente con le previsioni di bilancio e corredato della tabella di determinazione delle facoltà assunzionali ai sensi del D.Lgs. n. 34/2019 e del D.M. 27 aprile 2020, della tabella di verifica del rispetto dei limiti

di cui all'art. 1, commi 557-557-quater, L. n. 296/2006 e della tabella di verifica del rispetto del limite per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e art. 6-bis D.L. 216/2011 - art. 11, comma 4-bis, D.L. 90/2014.

RILEVATO che:

- il Comune di Corciano rientra nell'intervallo di cui alla lett. f) della tabella dell'art. 4 del DPCM, registrando un'incidenza della spesa del personale risultante dal rendiconto 2021 (ultimo rendiconto approvato) rispetto alla media degli accertamenti delle entrate dei titoli I, II e III del triennio 2019-21 pari al 18,79% (vedasi Allegato FAB_Capacità assunzionali_Limiti) e quindi inferiore alla soglia massima di spesa fissata al 27%;
- in base all'art. 5 del D.M., il Comune di Corciano si colloca pertanto nella fascia dei Comuni cd. "virtuosi" e può incrementare la spesa del personale, per assunzioni a tempo indeterminato, di una percentuale che nell'anno 2023 può raggiungere il 21% della spesa di personale registrata nel 2018;
- la verifica del rispetto della suddetta percentuale massima di incremento deve essere effettuata sommando la spesa per assunzioni a tempo indeterminato prevista nell'anno 2023 a quella già effettuata negli anni precedenti a partire dall'anno 2019;
- la spesa di personale calcolata secondo la nuova disposizione, comprensiva della spesa per le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore ad entrambe le soglie come sopra indicate;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni:

- deliberazione della Giunta comunale n. 99 del 6 giugno 2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con aggiornamento delle previsioni assunzionali per l'anno 2019 e per il triennio 2020-2022 ai fini DUP;
- deliberazione della Giunta comunale n. 179 del 15 ottobre 2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con aggiornamento delle previsioni assunzionali per gli anni 2019-2020 e per il triennio 2020-2022 ai fini DUP;
- deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 27 febbraio 2020 con la quale è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con aggiornamento delle previsioni assunzionali per gli anni 2020 e per il triennio 2020-2022 ai fini DUP;
- deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 27 agosto 2020 con la quale è stato aggiornato il piano assunzionale per l'anno 2020 e approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 ai fini del DUP;
- deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 19.10.2020 con la quale è stato ulteriormente aggiornato il piano assunzionale per l'anno 2020 ed è stato altresì aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023;
- deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 16.11.2021 con la quale è stato aggiornato il piano assunzionale per l'anno 2021 ed è stato altresì approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;
- deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 28.03.2022 con la quale è stato aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;

- deliberazione della Giunta comunale n. 143 del 29.09.2022 con la quale è stato aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;
- deliberazione della Giunta comunale n. 182 del 01.12.2022 con la quale è stato ulteriormente aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;

TENUTO CONTO:

- che i Responsabili di Area, a riscontro di apposita richiesta del Segretario Generale prot. n. 2141 del 17.01.2023, hanno relazionato circa i fabbisogni di personale a tempo determinato e indeterminato dell'Area di appartenenza, come segue:
- nota Responsabile Area Cultura, Turismo e Sviluppo del Territorio del 30.01.2023;
- nota Responsabile Area Socio-Educativa del 31.01.2023;
- nota Responsabile Corpo Polizia Locale del 19.01.2023;
- nota Responsabile Area Amministrativa del 18.01.2023;
- che in relazione alle cessazioni intervenute negli ultimi mesi dell'anno 2022 e nel 2023 e tenendo conto dei limiti di bilancio, occorre prioritariamente ripristinare l'organico di risorse umane presso gli uffici interessati per garantire il corretto funzionamento dei servizi;
- che, in particolare, negli ultimi mesi si sono verificate le seguenti cessazioni: n. 1 istruttore amministrativo iscritto alla Cat. C, n. 2 specialisti amministrativo-contabili iscritti alla cat. D;

DATO ATTO che l'indizione delle procedure di assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata superiore ad 1 anno è subordinata alla comunicazione di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e che sulla base delle previsioni di cui alla legge n. 56/2019, limitatamente al triennio 2019/2021;

OSSERVATO che non è più obbligatoria la preventiva indizione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e che tale procedura può comunque essere attivata come altra modalità di reclutamento di personale, in quanto sulla base del decreto ministeriale del 17/3/2020 non è più neutra dal 20/4/2020;

RILEVATO:

- che è pervenuta da parte di una dipendente comunale richiesta di mobilità "per interscambio" verso il Comune di Foligno, "per interscambio" con un dipendente del suddetto Comune;
- che a tale richiesta corrisponde la richiesta di un dipendente del Comune di Foligno verso il Comune di Corciano, per cui si viene a realizzare una mobilità "per interscambio";
- che i due dipendenti hanno lo stesso inquadramento contrattuale (Cat. C, pos.ec. C1) e il medesimo profilo professionale, per cui si ritiene di poter autorizzare la mobilità per interscambio di cui alla nota sopra richiamata;
- che è necessario prevedere tale mobilità "per interscambio" nella programmazione dei fabbisogni di personale;

DATO ATTO che l'ente rispetta le disposizioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

VISTA l'attuale consistenza del personale in servizio presso questo Ente;

TENUTO CONTO che:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL del comparto Funzioni locali 2019-2021, contenente il nuovo sistema professionale dei dipendenti del comparto, è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

- il presente P.I.A.O. contiene la descrizione dei profili professionali del Comune di Corciano, rivisti alla luce del suddetto CCNL e collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A dello stesso CCNL;

- il nuovo sistema professionale entrerà in vigore a far data dal 1° aprile 2023 e tutti i dipendenti comunali saranno reinquadrati nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL;

- occorre pertanto definire i fabbisogni di personale e il piano delle assunzioni applicando il nuovo sistema di classificazione;

RITENUTO, per tutto quanto sopra rappresentato, tenendo conto delle richieste dei Responsabili di Area, sulla base delle capacità assunzionali a disposizione di questo Comune e tenuto conto degli obiettivi strategici e di performance da perseguire, come delineati nel DUP 2023-25 e nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del presente P.I.A.O. 2023-2025, programmare le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

n. 1 istruttore amministrativo-contabile a tempo pieno ascritto nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) a far data dal 1° aprile 2023;

n. 1 specialista amministrativo-contabile a tempo pieno ascritto nell'Area dei Funzionari (ex Cat. D, pos.ec. di partenza D1) dal 1° maggio 2023;

n. 1 specialista amministrativo-contabile a tempo pieno ascritto nell'Area dei Funzionari (ex Cat. D, pos.ec. di partenza D1) dal 1° agosto 2023;

DATO ATTO che la funzione di programmazione assolta dal PTFP deve estendersi, altresì, alle assunzioni di lavoro flessibile che l'ente intende effettuare nel periodo di applicazione del piano;

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

VISTO l'art. 9 comma 28 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazione dalla legge 30 luglio 2010 n. 122;

RILEVATO che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previsti dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale, e precisamente:

- ha rispettato il limite della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 per l'anno 2021, come risulta dalla deliberazione di approvazione del rendiconto del medesimo esercizio 2021.
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'articolo 27 del D.L. n. 66/2014 ed ha provveduto a rilasciare le certificazioni richieste, come risulta dalle attestazioni trasmesse dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Tributi;
- ha approvato il bilancio di previsione 2022-2024, il bilancio di previsione 2023-2025 e il rendiconto della gestione 2021 nei termini di legge ed ha trasmesso gli stessi entro i successivi 30 giorni dall'approvazione alla BDAP, così come il bilancio consolidato 2021, come risulta dalle attestazioni trasmesse dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e Tributi ;
- ha approvato la nuova metodologia di valutazione della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con delibera n.242/2018;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2020 e 2021;

RILEVATO che il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, ai sensi l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, viene approvato dalla Giunta comunale contestualmente a questo Piano, essendo allegato al P.I.A.O 2023-2025.;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 70 del 15/04/2019 con la quale veniva approvata la proposta di “PIANO ATTUATIVO LOCALE (PAL) per la definizione delle attività di rafforzamento del sistema di interventi e servizi per il contrasto alla povertà in attuazione del Piano regionale per la lotta alla povertà, ai sensi dell'articolo 13 comma 2. lettera d) D.Lgs 147/2017”;

DATO ATTO che:

- la realizzazione delle misure previste dal “PIANO ATTUATIVO LOCALE (PAL)”, sulla base di quanto previsto dalle specifiche normative nazionali e regionali in materia di povertà e povertà estrema, comporta l'assunzione a tempo determinato di personale dedicato – n. 1 Assistente Sociale - per il periodo di vigenza del Piano Attuativo Povertà, per le annualità 2019 – 2021;
- veniva disposta di conseguenza, a far data dal 23/12/2019, l'assunzione di una dipendente a tempo pieno e determinato con il profilo di Assistente Sociale, con spesa finanziata a valere sul PON Povertà, relativo al triennio 2018-2020, adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 18 maggio 2018;

RILEVATO che:

- l'assistente sociale assunta con il suddetto finanziamento è stata stabilizzata nell'anno 2022 avvalendosi del trasferimento da parte del Comune di Perugia al Comune di Corciano di una quota del contributo strutturale assegnato all'Ambito sociale dalla legge di bilancio 2021 (L. 178/2020, art. 1 co.797) per le assunzioni di assistenti sociali utili al raggiungimento, a livello di ambito, del rapporto di un assistente sociale ogni 5000 abitanti stabilito dall'attuale normativa;

- con nota prot. n. 41678 del 09.11.2022 è stata chiesta al Comune di Perugia, ente capofila dell'Ambito sociale, l'erogazione di un'ulteriore finanziamento a valere sul Fondo Povertà relativo al triennio 2018-2020 per l'anno 2023 e per un periodo di quattro mesi, per la proroga del contratto a tempo determinato di altra assistente sociale già in servizio;

- con nota prot. n. 45262 del 5/12/2022 il Comune di Perugia comunicava l'assenza di impedimenti ad erogare l'ulteriore finanziamento a valere sul Fondo Povertà, stante l'ulteriore disponibilità della QSFP 2019;

- è stato pertanto prorogato il contratto di lavoro a tempo determinato di altra assistente sociale, per ulteriori quattro mesi e fino al 30.04.2023, al fine di far fronte all'elevato carico di lavoro dell'Ufficio di Cittadinanza, attualmente sussistente per la gestione dei progetti PUC in fase di attuazione;

RILEVATO che:

- il Comune di Perugia, su richiesta della Responsabile dell'Area Socio Educativa, con nota prot. n. 9605 del 10.03.2023, si è impegnato a trasferire ulteriori risorse necessarie per la proroga del contratto a tempo determinato della suddetta assistente sociale, finanziato a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà, dal 1.05.2023 al 31.12.2023;

DATO ATTO che la circolare 406 del 01/08/2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la quale è stata approvata la "Nota Metodologica per il calcolo di UCS (Unità di Costo Standard) nel quadro delle opzioni di semplificazione per la rendicontazione dei costi del personale al Fondo Sociale Europeo di cui all'art. 67.1 (b) del Regolamento (UE) 1303/2013", fornisce le indicazioni per il calcolo del costo del predetto personale dedicato oggetto di finanziamento;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 189 del 14.12.2020 ad oggetto "AVVISO 1/2019 PAIS "PATTI PER L'INCLUSIONE SOCIALE" - FSE. ATTO DI INDIRIZZO PER PRESENTAZIONE PROPOSTA PROGETTUALE DA PARTE DEL COMUNE DI PERUGIA IN QUALITA' DI CAPOFILA DI ZONA SOCIALE";

DATO ATTO che, a seguito della presentazione della proposta progettuale, è stato assegnato al Comune di Corciano il finanziamento per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Istruttore amm.vo iscritto alla Cat C e che l'assunzione è avvenuta in data 4/4/2022 con contratto di lavoro fino al 31.12.2022;

RILEVATO che:

- con la nota prot. n. 41678 del 9.11.2022, visto il decreto del Ministero del Lavoro di proroga della possibilità di utilizzo dei fondi PON PAIS fino ad agosto dell'anno 2023, è stato chiesto al Comune di Perugia di poter utilizzare i fondi già stanziati a valere sul fondo PON PAIS per l'intera annualità 2022 e utilizzati dal Comune di Corciano solo parzialmente, per la proroga del contratto di lavoro di n. 1 Istruttore amministrativo iscritto alla cat. C, pos.ec. C1, in scadenza al 31.12.2022, fino al 03/04/2023;

- con la nota prot. n. 45262 del 5/12/2022 il Comune di Perugia comunicava che, per quanto riguarda il fondo PON-PAIS – Avviso 1/2019, a seguito del Decreto Direttoriale n. 139 del 14.06.2022 di proroga delle attività al 31.10.2023, era stata presentata rimodulazione del budget prevedendo la continuità del lavoro dell'Istruttore amministrativo dalla data del 1/4/2022 al 31.03.2023;

- il contratto a tempo determinato è stato quindi prorogato fino al 3/04/2023;

VISTA la nota prot. n. 9756 del 13.03.2023 con la quale la Responsabile dell'Area Socio Educativa ha richiesto l'ulteriore proroga del suddetto contratto a tempo determinato, necessaria per la rendicontazione di progetti ministeriali;

RILEVATO che:

- il Comune di Perugia, con nota prot. n. 9605 del 10.03.2023, ha attestato che nulla osta alla proroga del suddetto contratto fino a maggio 2023 mediante utilizzo delle risorse già trasferite al Comune di Corciano con Determinazione Dirigenziale nr. 3360 del 21/12/2022;

- l'Ufficio stipendi ha attestato che le suddette risorse coprono la spesa necessaria a prorogare il Contratto de quo fino al 3/05/2023;

RITENUTO, pertanto, necessario, procedere alle seguenti proroghe:

- proroga fino al 31/12/2023 dell'assistente sociale assunta dal 30/03/2022 a tempo pieno e periodo determinato (scadenza 30/04/2023) con finanziamento dal Fondo povertà, dando atto che, per la proroga così come per l'assunzione, la spesa relativa alle ore di lavoro effettivamente rese è a carico del fondo povertà mentre resta a carico dell'ente la spesa relativa alle ore di assenza dal servizio a qualsiasi titolo;
- proroga fino al 03/05/2023 dell'Istruttore amministrativo, cat. C assunto a far data dal 3/4/2022 (scadenza 03/04/2023), con utilizzo dei fondi PAIS;

VISTO l'articolo 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 nel testo modificato dalle leggi n. 183/2011 e dalla legge di conversione del D.L. n. 216/2011;

VISTO il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal D.L. n. 90/2014, per come interpretato dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 2/2015, nel tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, tetto quest'ultimo che lo stesso provvedimento ha fissato a partire dal 2014 nella spesa media del personale del triennio 2011/2013 per gli enti già soggetti al patto di stabilità ed in quella del 2008 per gli enti che non erano assoggettati al patto di stabilità;

CONSIDERATO che l'ente intende utilizzare tale tetto in modo unitario per tutte le forme di assunzione flessibile, senza operare alcuna distinzione tra le singole forme per come esplicitamente consentito sia dalla Corte Costituzionale sia dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei conti;

CONSIDERATA la necessità di rispettare i vincoli complessivi dettati dalla citata disposizione e, nel contempo, per quanto possibile, di non comprimere l'autonomia dell'amministrazione;

ASSUNTO che non vi sono limiti specifici alla spesa per le assunzioni flessibili nel rispetto del tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, salva la necessità del rispetto del

tetto complessivo alla spesa del personale ed il rispetto dei termini di approvazione dei bilanci preventivi, consuntivi e consolidati e della trasmissione delle informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, nonché degli altri vincoli dettati dal legislatore alle assunzioni di personale a qualunque titolo;

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

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

DATO ATTO che:

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

EVIDENZIATO che, per quanto sopra, non è necessario modificare le tabelle di verifica dello spazio per nuove assunzioni a tempo indeterminato ex art. 33 co. 2 DL 34/2019, di verifica del rispetto del tetto di spesa per assunzioni a tempo determinato e di verifica del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale già inserite nel D.U.P. 2023-25, che si allegano al presente PIAO a formarne parti integranti e sostanziale;

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

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 180 del 30/12/2021 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 e successive variazioni;

RILEVATO, infine, che:

- a far data dal 1.1.2023 un dipendente comunale ascritto alla Cat. C, pos.ec. C2, è cessato dal servizio per mobilità volontaria verso l'esterno;
- nelle more della sostituzione del suddetto dipendente con altra unità e al fine di garantire la continuità del servizio, è stato richiesto all'ente di destinazione di autorizzare l'utilizzo temporaneo del medesimo da parte di questo ente, per 18 ore settimanali e per un periodo di tre mesi fino al 31.12.2023, ai sensi dell'art. 30, comma 2-sexies, D.Lgs. n. 165/2001, come stabilito con deliberazione della Giunta comunale n. 182 del 01.12.2022 con la quale è stato ulteriormente aggiornato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024;

RIEPILOGATE nelle tabelle seguenti le assunzioni a tempo determinato e indeterminato da effettuare nel triennio 2023-2025:

ANNO 2023 - spesa per assunzioni a tempo indeterminato (al netto degli oneri sociali a carico dell'amministrazione e dell'Irap), come indicate nella tabella di seguito riportata:

Tempo pieno	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore Amministrativo e contabile	Assunzione dall'esterno mediante attingimento da graduatoria di altro ente	Dal 1° aprile 2023	€ 22.469,78 (annue)
Tempo pieno	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D1)	Specialista amministrativo e contabile	Assunzione dall'esterno mediante mobilità volontaria o, in subordine, attingimento da graduatoria di altro ente	Dal 1° maggio 2023	€ 23.212,35 (annue)
Tempo pieno	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D1)	Specialista amministrativo e contabile	Assunzione dall'esterno mediante mobilità o, in subordine, attingimento da graduatoria di altro ente	Dal 1° agosto 2023	€ 23.212,35 (annue)

Si prevede inoltre la mobilità "per interscambio" di n. 1 istruttore amministrativo e contabile ascritto all'Area degli istruttori (ex cat. C, pos.ec. C1) a parità di spesa.

Si prevede infine il completamento della progressione verticale da Cat. B3 a Cat. C del CCNL del comparto funzioni locali 2016-2018, già avviata nell'anno 2021 in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-23.

ANNO 2023 – spesa per utilizzo temporaneo dipendente di altre amministrazioni (al netto degli oneri sociali a carico dell'amministrazione e dell'Irap)

Tempo parziale	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore amministrativo	Utilizzo temporaneo 18h settimanali	Dal 1/1/2023 al 31/03/2023	€ 2.674,11
----------------	---	-------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	----------------------------	------------

ANNO 2023 – spesa per assunzioni a tempo determinato (al netto degli oneri sociali a carico dell'amministrazione e dell'Irap)

Tempo pieno	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore amministrativo	Proroga contratto di lavoro	Dal 04/04/2023 al 03/05/2023	€ 1.947,03
Tempo pieno	1	Area dei funzionari (ex D1)	Assistente sociale	Proroga contratto di lavoro	Dal 01/05/2023 Al 31/12/2023	€ 16.942,56

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

ANNI 2024 – 2025 – spesa per assunzioni a tempo determinato

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

EVIDENZIATO che le proroghe previste dal presente atto non comportano violazione dei limiti normativamente stabiliti alla spesa per le assunzioni flessibili e che il numero dei dipendenti in servizio a tempo determinato è inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato;

DATO ATTO che la spesa derivante dal presente Piano trova copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio di esercizio 2023-2025;

DATO ATTO, altresì, che ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e dell'art. 4, comma 5 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16.11.2022 il Piano triennale dei fabbisogni di personale è oggetto di sola informazione alle rappresentanze sindacali;

DATO ATTO, inoltre, che:

- il PTFP è soggetto a pubblicazione;
- la comunicazione del PTFP al sistema informativo del personale (SICO) può rappresentare lo strumento di assolvimento all'obbligo, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;
- la comunicazione del PTFP al SICO è effettuata entro trenta giorni dall'adozione e in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni;
- a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al punto precedente, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adempimento del piano non possono assumere nuovo

personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; art. 22, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75);

- i contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

RICHIAMATO il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n.113 recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*” che, all’art. 6, comma 1, prevede che ogni anno le pubbliche Amministrazioni, di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il “piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

RILEVATO che il PIAO prevede gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;

EVIDENZIATO, pertanto, che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, come sopra definita, confluisce nell’apposita sezione del P.I.A.O. e viene con esso approvata;

CONSTATATO che l’organo di revisione accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa (art. 19, comma 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448; art. 3, comma 120 e 121, Legge 24 dicembre 2007, n. 244);

ACQUISITO sul presente Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale il parere del collegio dei Revisori dei Conti;

TRASMESSA altresì la proposta del presente Piano alle oo.ss. territoriali e alle R.S.U. del Comune di Corciano, nei termini stabiliti dal CCNL di comparto 2019-2021;

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

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

VISTI:

- il D.Lgs 23/06/2011, n. 118 e s.m.i. ;
- il vigente Regolamento di Contabilità dell’Ente;
- il principio contabile applicato sulla programmazione, allegato 4/1 al D.Lgs 118/2011;
- il principio contabile applicato sulla competenza finanziaria, allegato 4/2 al D.Lgs 118/2011;
- il vigente “*Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi*”;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni locali;

SI APPROVA IL SEGUENTE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025:

ANNO 2023 - spesa per assunzioni a tempo indeterminato (al netto degli oneri sociali a carico dell'amministrazione e dell'Irap), come indicate nella tabella di seguito riportata:

Tempo pieno	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore Amministrativo e contabile	Assunzione dall'esterno mediante attingimento da graduatoria di altro ente	Dal 1° aprile 2023	€ 22.469,78 (annue)
Tempo pieno	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D1)	Specialista amministrativo e contabile	Assunzione dall'esterno mediante mobilità volontaria o, in subordine, attingimento da graduatoria di altro ente	Dal 1° maggio 2023	€ 23.212,35 (annue)
Tempo pieno	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D1)	Specialista amministrativo e contabile	Assunzione dall'esterno mediante mobilità o, in subordine, attingimento da graduatoria di altro ente	Dal 1° agosto 2023	€ 23.212,35 (annue)

Si prevede inoltre la mobilità "per interscambio" di n. 1 istruttore amministrativo e contabile ascritto all'Area degli istruttori (ex cat. C, pos.ec. C1) a parità di spesa.

Si prevede infine il completamento della progressione verticale da Cat. B3 a Cat. C del CCNL del comparto funzioni locali 2016-2018, già avviata nell'anno 2021 in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-23.

ANNO 2023 – spesa per utilizzo temporaneo dipendente di altre amministrazioni (al netto degli oneri sociali a carico dell'amministrazione e dell'Irap)

Tempo parziale	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore amministrativo	Utilizzo temporaneo 18h settimanali	Dal 1/1/2023 al 31/03/2023	€ 2.674,11
----------------	---	-------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	----------------------------	------------

ANNO 2023 – spesa per assunzioni a tempo determinato (al netto degli oneri sociali a carico dell'amministrazione e dell'Irap)

Tempo pieno	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore amministrativo	Proroga contratto di lavoro	Dal 04/04/2023 al 03/05/2023	€ 1.947,03
Tempo pieno	1	Area dei funzionari (ex D1)	Assistente sociale	Proroga contratto di lavoro	Dal 01/05/2023 Al 31/12/2023	€ 16.942,56

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

ANNI 2024 – 2025 – spesa per assunzioni a tempo determinato

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

- Si allegano al presente Piano le tabelle di verifica del rispetto dei limiti alla spesa di personale a tempo determinato e indeterminato (Allegati 1, 2 e 3);
- Si dà atto che i contenuti del presente Programma devono essere comunicati alla Ragioneria generale dello Stato entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione del P.I.A.O. 2023-35.