

Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio. I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro. Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

E' opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni relative ai fabbisogni del personale sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- artt. 6, comma 3, e 4, comma 1, lett. a), del D.M. 30.06.2022 n. 132 "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*";
- art. 1 del D.P.R. 24.06.2022, n. 81 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*";
- articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (verifica delle eccedenze di personale).
- articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge 28 giugno 2019, n.58 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);

- decreto ministeriale 17 marzo 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 27 dicembre 2006, n. 296 (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 8 maggio 2018 ed integrate in data 2 agosto 2022

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Al 31 dicembre 2025, anno precedente al triennio di programmazione, la dotazione organica era la seguente:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2025

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Area funzionari e dell'elevata qualificazione – Famiglia professionale amministrativo contabile, servizi generali	4
Area funzionari e dell'elevata qualificazione – Famiglia professionale tecnica	1
Area funzionari e dell'elevata qualificazione – Famiglia professionale vigilanza	1
Area funzionari e dell'elevata qualificazione – Famiglia professionale attività culturali educative socio assistenziali	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	
Area istruttori – Famiglia professionale amministrativa/contabile, servizi generali	9
Area istruttori – Famiglia professionale tecnica	1
Area istruttori – Famiglia professionale vigilanza	5
OPERATORI ESPERTI	
Area operatori esperti – Famiglia professionale amministrativa/contabile, servizi generali	3
Area operatori esperti – Famiglia professionale tecnici/conducente macchine complesse	9
TOTALE	35

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

Area istruttori – Famiglia professionale amministrativa/contabile, servizi generali art. 90 D.Lgs 67/2000	
	1

Contenimento della spesa di personale - Rispetto della c.d. “spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge” (ex art. 1, comma 557 Legge 27 dicembre 2006, n. 296)

Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296	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: a) lettera abrogata; b) 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; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione.
---	---

Situazione dell'ente

L'art. 16 del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 per il Comune di Pelago da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € **1.437.994,46**. Il Comune, come da allegato (ALLEGATO 7) prospetto di calcolo riepilogativo elaborato dal servizio finanziario e servizio personale associato, rispetta suddetto limite che costituisce la spesa potenziale massima in termini finanziari per la dotazione organica complessiva dell'Ente.

La spesa dunque di personale per l'anno 2026, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come risulta dalla tabella sottostante:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.437.994,46
Spesa di personale ai sensi del comma 557 rendiconto 2025: € 1.320.439,82

3.3.3. FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

L'Ente può procedere ad effettuare assunzioni nel rispetto dei parametri individuati dal Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020 ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019 è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli 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;

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 28.04.2026 è stato approvato il rendiconto 2025.

b) entrate correnti: 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.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. (ALLEGATO 8)

–Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2025 (€ 1.607.600,02) = 22,38 %

Media entrate al netto FCDE (€ 7.182.832,25)

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

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

a) comuni con meno di 1.000 abitanti

b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti

c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti

d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti

e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti

- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera E, avendo n. 7.976 abitanti al 31.12.2025.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- I valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti (tabella 1);
- I valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 – anno 2024 (tabella 2);
- I valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (tabella 3);

La tabella n. 2 prevista nell'art. 5 del D.M. del 17.03.2020 trova però applicazione solo fino al 31 dicembre 2024. L'art. 7, c. 2 del D.M. dispone:

“2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni 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.”

Ad oggi non risulta effettuato nessun aggiornamento per cui si ritiene di prendere in considerazione esclusivamente i valori della Tabella n. 1 che consente un incremento delle spese di personale rispetto a quelle dell'ultimo rendiconto approvato.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%

g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera E e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **22,38 %**, si colloca nella prima fascia poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della Legge 296/2006, con le medesime regole di sempre. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17 marzo 2020 non rileva però ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27

dicembre 2006, n. 296.

Calcolo dell'incremento possibile.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22.38 %;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (fascia E enti con popolazione compresa tra i 5.000 ed i 9.000 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90 e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di uno "spazio assunzionale" teorico per assunzioni a tempo indeterminato da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026 di **€ 324.581,86** (la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato con la deliberazione del consiglio comunale n. 14 del 28.04.2026 è di € 1.607.600,02) con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del Decreto Ministeriale, di **€ 1.932.181,88**.

Dato atto che:

- Con deliberazioni della Giunta comunale n. 59 del 25.07.2019 n.18 del 29.02.2024 e n. 65 del 17.10.2024 sono state cedute capacità assunzionali all'Unione di Comuni Valadarno e Valdisieve per un importo complessivo di € 30.458,25;
- Con deliberazione della Giunta comunale n. 57 del 03.07.2025 sono state cedute all'unione capacità assunzionali per un importo complessivo di € 2.930,06.
- Con deliberazione della giunta comunale n.90 del 13.11.2025 ai sensi dell'art. 14 comma 1 bis del D.L 25/2025 è stato disposto di procedere ad incrementare la parte stabile delle risorse del fondo per il salario accessorio di € 10.000,00.

Le suddette risorse anche se non soggette al limite complessivo del salario accessorio ex art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, devono essere computate

- Nel limite di spesa calcolato del D.M. 17 marzo 2020, consumando di spazi assunzionali disponibili;
- nel limite di spesa fissato dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006 come media del triennio 2011-2013.

E' dunque necessario procedere a detrarre dalla somma a disposizione dell'ente quale spazio assunzionale calcolata ai sensi del decreto ministeriale 17 marzo 2020, per cui la somma rimanente quale spazio assunzionale è pari ad **€ 281.193,55**.

□ SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2025 EURO **1.607.600,02** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro **281.193,55** = [€ 324.581,86 – (€ 30.458,25 - € 2.930,06 - € 10.000,00)] = LIMITE

CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **1.888.793,57** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 Euro **1.698.367,92**.

Verifica sull'assenza di eccedenze di personale (art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

L'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di procedere alla ricognizione del personale in esubero da ricollocare eventualmente o all'interno dell'ente o da sottoporre a mobilità. All'esito della ricognizione effettuata con i Responsabili dei settori organizzativi dell'ente, si dichiara che, considerata la consistenza del personale in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel Comune di Pelago non emergono posizioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Il numero di dipendenti in servizio è al di sotto della media nazionale per classe demografica, come riportata nel D.M. Interno 18 novembre 2020, ad oggetto "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022", da cui risulta che i Comuni con popolazione tra 5.000 e 9.000 abitanti presentano un rapporto medio dipendenti/popolazione pari a 1/169 mentre nel Comune di Pelago tale rapporto, calcolato con riferimento alla popolazione residente al 31 dicembre 2025 è il seguente:

Dipendenti in servizio al 31.12.2025	N. abitanti al 31.12.2025	Rapporto
35	7976	1/228

A seguito dell'attuazione della strategia assunzionale derivante dalla presente programmazione (di cui si darà conto infra), il Comune di Pelago si manterrà al di sotto del suddetto valore soglia, attestandosi su un rapporto dipendenti/popolazione, sempre calcolato con riferimento alla popolazione residente al 31 dicembre 2025 e ai dipendenti in servizio effettivo presso l'Ente.

La media inoltre risulta ancora più bassa se si considera che 3 dipendenti sono part time al 50% e un dipendente al 83.33 %.

Assunzioni obbligatorie (art. 3 Legge 12 marzo 1999, n. 68)

Per la nostra categoria di azienda (fascia fra 36 e 50 lavoratori) sorge l'obbligo di avere in servizio due soggetto disabili (art. 3 legge 68/99).

Alla data del 31/12/2025, in base all'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego si rileva la copertura della quota d'obbligo relativa al collocamento obbligatorio dei soggetti disabili, avendo l'Ente in servizio 4 dipendenti ex legge 68/99.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- con delibera del Consiglio Comunale n. 14 del 28.04.2026 l'ente ha approvato il Rendiconto di Gestione dell'esercizio 2025 ;
- con delibera del Consiglio Comunale n.27 del 24.09.2025 l'ente ha approvato il Bilancio Consolidato relativo all'esercizio 2024 ;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 18.12.2025 l'ente ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2026/2028,

- ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del decreto legge 26 aprile 2014, n. 66 convertito nella legge 23 giugno 2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito in Legge 28 gennaio 2009, n. 2;
- ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, non essendo state presentate istanze, non ricorre la fattispecie;
- rispetta i vigenti vincoli finanziari e degli equilibri finanziari;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Il Comune di Pelago dunque non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Cessazioni intervenute - Stima del trend delle cessazioni

Nel corso dell'anno 2025 sono intervenute le seguenti cessazioni:

Area	Profilo	Numero cessati
Funzionario	amministrativo/contabile	1
Istruttore	amministrativo/contabile	1
Istruttore	vigilanza	1
Operatore esperto	Conduttore macchine complesse	1

Nel corso del 2026 alla data odierna risulta cessata 1 (una) unità di personale appartenente all'area degli operatori profilo professionale conduttore macchine complesse a fronte della stessa cessazione è stata effettuata una l'assunzione di 1 (una) unità di personale appartenente allo stesso profilo professionale.

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni attualmente disponibili relativamente agli anni 2027 e 2028 non si prevedono cessazioni.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2026 1e assunzioni effettuate alla data del 30.06.2026 sono le seguenti:

- 2 (due) istruttori – profilo professionale amministrativo contabile per una spesa complessiva di **€ 70.260,00** (costo annuale istruttore € 35.130,00).
- 1 (uno) operatore esperto – profilo professionale collaboratore tecnico/manutenzione patrimonio/viabilità/verde per la spesa di **€ 31.233,74**

La spesa complessiva per le assunzioni ammonta ad € 101.493,74 somma che non erode capacità assunzionali in quanto non determina un aumento della spesa del personale trattandosi di sostituzione di personale cessato la cui spesa era già stata prevista nel previsionale 2026/2028.

Nell'anno 2027 si prevede la seguente assunzione:

- 1 (uno) funzionario ed elevata qualificazione profilo professionale tecnico per una spesa complessiva di **€ 38.154,20**

Che andrà ad erodere le capacità assunzionali per cui a fronte dello spazio assunzionale di **€ 281.193,55** residueranno **€ 243.039,35**.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Normativa:

Richiamato l'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Richiamato il Titolo VI del CCNL 2022-2024;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4 -bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “

Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Assunzioni:

Con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 20.06.2024 si è proceduto a disporre l'assunzione di un tempo determinato inquadrato nell'area degli istruttori amministrativi ex art. 90 del D.lgs 267/2000 a decorrere dal 01.07.2024 fino al termine del mandato del sindaco presumibilmente nella primavera del 2029.

La stessa è stata effettuata nel rispetto del limite dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78 del 2010 convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, per cui non può essere superata la spesa sostenuta per le assunzioni temporanee nell'anno 2009, per cui l'ente annualmente non può spendere per le assunzioni a tempo determinato oltre € 36.637,38 (compresi oneri riflessi)

Non si prevedono ulteriori assunzioni a tempo determinato nel triennio 2026-2028

MODALITÀ DI COPERTURA DEI POSTI VACANTI:

Assunzioni mediante procedura di mobilità volontaria

Al fine di poter coprire rapidamente il posto programmato di funzionario e delle elevate qualificazioni profilo professionale tecnico tramite lo scorrimento di graduatorie concorsuali, si dispone – ai sensi dell’articolo 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 – di attivare, prima di bandire un nuovo concorso, una procedura di mobilità volontaria. Nel caso in cui quest’ultima vada deserta, oppure nessuno dei candidati che hanno presentato domanda risulti idoneo, si procederà all’esperimento delle procedure concorsuali per il reclutamento.

Assunzioni mediante procedura concorsuale/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti

Per l’anno 2027 è prevista l’assunzione di:

- 1 (uno) unità di personale appartenente all’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni profilo professionale tecnico, mediante utilizzo di graduatoria concorsuale in corso di validità.

Per il 2028 non si prevedono assunzioni se non la sostituzione di eventuali cessati attualmente in servizio.

Assunzioni mediante progressioni verticali

Ai sensi dell’art. 52, comma 1 bis del D.lgs 165/2001 come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, nonché ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali - periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 è possibile procedere ad effettuare le progressioni economiche tra Aree, distinguendo tra progressioni ordinarie e progressioni straordinarie. Queste ultime trovano disciplina nell’art. 13 del CCNL del 16.11.2022 commi 6, 7, 8, sono procedure “speciali”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, con proroga fino al 31 dicembre 2026 da parte del nuovo CCNL 2022-2024. Queste procedure prevedono una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 16.11.2022.

Tutte le progressioni verticali, siano esse in deroga o speciali ai sensi dell’articolo 13 del CCNL 2019/2021 o ordinarie ai sensi dell’articolo 52 del d.lgs. n. 165/2001 e dell’articolo 15 del citato CCNL, danno luogo, per lo meno in termini sostanziali, a nuove assunzioni e, quindi, devono essere incluse nel programma annuale e triennale del fabbisogno del personale, documento incluso nel PIAO.

Le progressioni verticali possono essere finanziate in coerenza con i propri fabbisogni, con le risorse assunzionali ordinarie, sussistendone le condizioni, in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria, per le progressioni in deroga ai sensi dell’art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022, gli enti hanno la possibilità di stanziare anche risorse contrattuali aggiuntive, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Nel caso le progressioni vengano finanziate con le ordinarie capacità assunzionali, dovrà essere garantita in misura adeguata l’accesso dall’esterno nella misura minima del 50% dei posti da coprire. In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi dell’art 1 comma 612 legge 234/2021, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all’art. 13;
- se decidono di stanziare, anche in aggiunta alle prime, risorse ordinarie destinate ad assunzioni, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale, dovranno garantire in misura adeguata l’accesso dall’esterno almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse.

L’amministrazione intende procedere ad effettuare due progressioni verticali:

- 1 dal profilo professionale di operatore esperto a quello di istruttore per un costo di € 2.850,66 (aggiornato al rinnovo contrattuale del CCNL 2022-2024)

- 1 dal profilo professionale di istruttore a quello di funzionario ed elevata qualificazione per un costo di € 2.212,66 (aggiornato al rinnovo contrattuale del CCNL 2022-2024)

Per un importo complessivo di **€ 5.063,32**

Attualmente dello 0,55 del monte salari 2018 l'amministrazione ha a disposizione **€ 1.620,66**. Questo "spazio" contrattuale dello 0,55% del monte salari 2018 si sostanzia, in definitiva, in una provvista finanziaria specifica ed aggiuntiva, che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, in quanto "speciale" e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà al 31 dicembre 2026, per cui tale somma non andrà ad erodere le capacità assunzionali calcolate ai sensi del DM 17.03.2020 né i limiti del art.1 comma 557 della legge 296/2006.

Per poter procedere ad effettuare le progressioni sopra indicate sono necessari altri **€ 3.442,66** che devono essere finanziate con le ordinarie capacità assunzionali. Dopo le assunzioni programmate le capacità assunzionale residue sono € 243.039,35 da cui vanno detratti € 3.442,66 per una somma residua di **€ 239.596,72**

Dato che le procedure di progressione verticale, non sono interamente finanziate con lo 0,55 % del monte salari 2018, trova applicazione l'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 che prevede che sia garantita una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno. Tale norma è stata oggetto di interpretazione restrittiva dal Dipartimento Funzione Pubblica con il parere n. 12094/2022, nel quale si evidenzia che il calcolo del 50% dei posti con riserva alle progressioni stesse sia da calcolare in riferimento ad ogni categoria e non al totale dei dipendenti da assumere, in tal modo allineandosi con l'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 ai sensi del quale *"Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore"*. In tal senso si è espressa anche la Corte Costituzionale con la sentenza n.90/2012 che censurava la scelta di "compensare" diversi profili professionali al fine di ottenere la quota del 50% destinata a progressioni verticali. Secondo la Corte, questa interpretazione, è lesiva del buon andamento dell'amministrazione in quanto il criterio della compensazione globale tra tutto il personale della quota del 50% dei posti riservata al personale interno, potrebbe determinare una riserva dei posti per i profili professionali più rilevanti a favore del personale interno e un'indizione di concorsi indirizzati a candidati esterni solo per le qualifiche e mansioni inferiori.

Ritenuto dunque di procedere nel corso del 2026 ad effettuare 2 progressioni di carriera:

- 1 dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori profilo professionale tecnico
- 1 dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni profilo professionale amministrativo/contabile

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 viene garantito il 50% di accesso dall'esterno in quanto l'amministrazione ha già provveduto nel corso dell'anno 2026 ad effettuare l'assunzione di 2 unità di personale appartenenti al profilo professionale degli istruttori tramite scorrimento di graduatoria e ha disposto di procedere ad assumere una unità di personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione tramite procedura concorsuale.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione per il triennio 2026-2028, né ricorrono i presupposti per la relativa attivazione all'interno dell'Ente.

Utilizzo di personale di altri enti in Convenzione

Per l'anno 2026 l'ente con la delibera del consiglio comunale n. 20 del 25.06.2026 ha rinnovato la Convenzione con il Comune di Pontassieve dal 01.07.2026 al 31.12.2029 per la gestione dell'ufficio tecnico, per l'utilizzo congiunto di personale di altri enti ai sensi dell'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del triennio 2022/2024.

Altre disposizioni

Per le tre annualità del bilancio di previsione 2026/2028 si prevede che la copertura dei posti già presenti e coperti in dotazione organica e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del piano del fabbisogno. Il Responsabile del Servizio Affari Generali, previa autorizzazione da parte dell'amministrazione, può procedere all'assunzione, fermo restando l'espletamento delle procedure vigenti per il posto da ricoprire ed il rispetto dei vincoli di spesa e ordinamentali vigenti in materia.

Tabella riassuntiva copertura posti vacanti:

Soluzioni interne all'amministrazione		
2026		
2027		
2028		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2026		
2027		
2028		
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2026		1 – istruttore profilo tecnico 1 – funzionario ed elevata

		qualificazione amministrativo/contabile	profilo
2027			
2028			
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)			
2026			
2027			
2028			
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			
2026			
2027			
2028			
Soluzioni esterne all'amministrazione			
2026			
2027			
2028			
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
2026			
2027			

2028		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2026		
2027		
2028		
Concorsi		
2026		
2027		1 - Unità di personale appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione profilo professionale tecnico
2028		
Stabilizzazioni		
2024		
2025		
2026		