

UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE

Città Metropolitana di Firenze



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione di Giunta Unionale n. 25 del 25/03/2025

Sommario

INTRODUZIONE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

SOTTOSEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

SOTTOSEZIONE 3.4 – FABBISOGNO FORMATIVO

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

ALLEGATO 1 – Schede obiettivi di Giunta

ALLEGATO 2 - Schede di struttura assegnati dai Responsabili di Area e/o di Servizio

ALLEGATO 3 – Piano azioni positive

ALLEGATO 4 – Mappatura dei processi

ALLEGATO 5 – Schede identificative del rischi

ALLEGATO 6 – Piano Organizzativo Lavoro Agile - POLA

Sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

contiene anche:

AGGIORNAMENTO VERIFICA del LIMITE della SPESA
ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006

VERIFICA delle ECCEDENZE di PERSONALE
ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001

RIDETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025

1.1 QUADRO GENERALE D'INSIEME

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è stato storicamente lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale doveva ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".

Le Linee di indirizzo prevedono, in conformità al testo novellato dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, il superamento della dotazione organica e la sua sostanziale trasposizione nel nuovo PTFP. La dotazione si sostanzia, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima è quello della spesa massima prevista dalla normativa vigente. Per le unioni, e per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, è il limite individuato dal comma 562 della legge 296/2006 (spesa sostenuta nell'anno 2008).

In questo quadro ordinamentale si sono innestati 2 istituti: quello del **D.U.P.** (Documento unico di programmazione) che rappresenta lo strumento fondamentale della programmazione degli Enti Locali, in applicazione delle disposizioni normative contenute nel d. lgs. 23 giugno 2011 n. 118, come integrato e modificato dal d. lgs. 10 agosto 2014 n. 126, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della legge delega 5 maggio 2009, n. 42. Nell'ambito dei nuovi strumenti di programmazione dell'Ente, il D.U.P. è il documento dedicato all'attività di guida strategica ed operativa per consentire di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali ed organizzative.

Il D.U.P. rappresenta il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, in primo luogo del bilancio di previsione ai sensi del comma 5° dell'art. 170 del d. lgs. n. 267/2000, cd. T.U.EE.LL., nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Inoltre, nel medesimo art. 170 del T.U.EE.LL., è stabilito che il D.U.P. è predisposto nel rispetto delle disposizioni previste dal principio applicato della programmazione di cui all'Allegato n. 4/1 del d. lgs. n. 118/2011 e s.m.i., ed adottato con riferimento agli esercizi 2016 e successivi. *Ma, per quello che qui ci interessa nel DUP, nella sua Sezione Operativa, deve anche essere contenuta una programmazione finanziaria e gestione delle assunzioni previste nel triennio.*

Ed infine quello del **P.I.A.O.** (Piano Integrato di attività ed organizzazione) che reca al suo interno anche la sezione 3.3 con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Infatti il D.P.R. 24 giugno 2022 nr. 81 avente ad oggetto il Regolamento recante la individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal P.I.A.O. all'art. 1 ha soppresso *"in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività ed organizzazione"* gli adempimenti inerenti, tra l'altro, ai PIANI DI CUI ALL'ART.6, COMMI 1, 4 (Piano dei Fabbisogni) e 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 (quindi il vecchio Piano Triennale dei fabbisogni di personale). Inoltre:

- il comma 2, del citato art. 1, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 prevede che «Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO»;

- l'art. 4, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, rubricato "Sezione Organizzazione e Capitale umano", dispone che la sottosezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale «indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali».

Dal combinato disposto delle suddette norme si ricava che, per le amministrazioni assoggettate al PIAO, i precedenti adempimenti connessi al Piano triennale dei fabbisogni di personale vengono meno, in quanto assorbiti dalla apposita sezione del PIAO, con il corollario di riuscire a declinare in modo coordinato i rapporti tra la programmazione contenuta nel sopra richiamato D.U.P. e nel medesimo P.I.A.O.

Il presente provvedimento viene assunto a legislazione vigente e si basa in primo luogo sulle rilevazioni e le previsioni di bilancio 2025-2027 e sul DUP 2025-2027.

1.2 AGGIORNAMENTO NORMATIVO

La principale novità registrata, ormai nel corso del 2020, è costituita dall'emanazione del D.M. 17 marzo 2020, di attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito nella legge n. 58/2019, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo percentuale sulla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche con decreto ministeriale.

La norma, pur avendo ripercussioni indirette nell'ambito dei rapporti fra unione e comuni aderenti, non si applica alle unioni di comuni. La norma di riferimento (D.L. 34/2019) si riferisce, esplicitamente, solo a regioni e comuni. La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali (province, unioni, comunità montane, ex-Ipab, ecc.) deve intendersi, a nostro giudizio, come escludente dall'applicazione della norma, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti (regioni, comuni); inoltre, quando il legislatore ha voluto estendere la nuova modalità ad altra tipologia di ente (province), è intervenuto con apposito provvedimento.

Di avviso contrario la Sezione Controllo Lombardia della Corte dei Conti che, con parere n. 109/2020, ha ritenuto applicabile anche alle unioni il D.M. 17/03/2020, in base ad una discutibile lettura dell'art. 32 del TUEL. Si tratta di una posizione isolata che non trova rispondenza né nella corrente letteratura, né in pronunciamenti di altre sezioni della Corte dei Conti.

Ad oggi è poi subentrata la pronuncia della SEZ. AUT nr. 4/2021 che ha sancito il seguente principio di diritto: *"L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG".*

Le capacità assunzionali delle Unioni di Comuni sono date dunque dall'integrale utilizzo dei risparmi derivanti dalle cessazioni o dalle sostituzioni dei cessati in riferimento alle cessazioni dell'anno precedente e dei 5 precedenti se non sono state utilizzate.

Dal 2025 non vi è stata la riproposizione dell'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90 comma 5 sexies per cui non possono essere utilizzate le cessazioni dello stesso anno.

2. DOTAZIONE ORGANICA

Si riassume di seguito al **31 dicembre 2024**, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio:

TEMPO INDETERMINATO

AREA	PROFILO	N.DIPENDENTI IN SERVIZIO
OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto servizi tecnici	3
OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto servizi generali	2
OPERATORI ESPERTI	Op. esperto tecnico impianti rete	1
OPERATORI ESPERTI	Op. esperto cond. macch. complesse	6
OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto amm.vo contabile	5
ISTRUTTORI	Agente istruttore di P. L.	4
ISTRUTTORI	Istruttore contabile amministrativo	23
ISTRUTTORI	Istruttore informatico	1
ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	2
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario agronomo forestale	6
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario tecnico	2
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario tecnico ambientale	1
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario informatico	3
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario contabile amministrativo	6
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario attività tecnico-progettuali	1
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario assistente sociale	1
	TOTALE	67

TEMPO DETERMINATO

AREA	PROFILO	N.DIPENDENTI IN SERVIZIO
ISTRUTTORI	Agente istruttore di P. L.	0
ISTRUTTORI	Istruttore informatico	1
FUNZIONARI ED EQ	Funzionario amministrativo contabile	1
	TOTALE	2

CCNL ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA (c.d. personale forestale)

QUALIFICA	N.DIPENDENTI IN SERVIZIO
OPERAI	15

3. VERIFICA DELLE ECCEDENZE

Viste le dichiarazioni rilasciate dai responsabili di area/servizio dell'Unione sull'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001

4. LIMITE DELLA SPESA PER IL PERSONALE

Il TUEL 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già enunciata nella Legge finanziaria 1998 (legge n. 449/1997). Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006), come modificata nel corso degli anni, è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al "principio della riduzione" stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti allora soggetti al Patto di stabilità, il principio è assolto assicurando il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011-2013. Per gli enti non soggetti al Patto, fra i quali le Unioni, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562 che stabilisce il limite della spesa nel "corrispondente ammontare dell'anno 2008". Si riporta di seguito il disposto dell'articolo:

"Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558".

Secondo le Linee guida, come si è già detto, il "limite di spesa consentito dalla legge" costituisce anche il limite della "spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite". Tale limite corrisponde, in ogni caso, al costo della dotazione organica espressa in "termini finanziari".

L'individuazione corretta di tale parametro è pertanto passaggio indispensabile ed obbligato per l'elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all'azione amministrativa.

L'Ente ha monitorato costantemente la spesa di personale per verificare il permanere del requisito del contenimento della spesa. Gli esiti delle verifiche sono certificati da appositi atti di accertamento assunti dal responsabile del servizio personale, fino al 2015, e con delibera della Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano delle assunzioni, a decorrere dal 2016.

In sede di approvazione del PTFP del 2019 si è provveduto anche a ricalcolare il limite della spesa secondo i principi stabiliti dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti (delibera n. 20 del 9/10/2018) che ha approvato un articolato ed esaustivo elenco di principi di diritto sull'argomento, ponendo fine ad una serie di pronunciamenti discordanti e contraddittori delle sezioni regionali. Applicando detti principi si è sommata la spesa dell'unione con quella dei comuni di Londa e San Godenzo, che hanno conferito all'unione stessa tutto il personale, mentre con riferimento alle gestioni associate svolte per gli altri comuni, si è usato il cosiddetto criterio del "ribaltamento" della spesa per la quota di competenza.

Si riporta, di seguito, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa storica di riferimento (**consuntivo 2008**).

Spesa per il personale da consuntivo 2008 dell'allora Comunità Montana Montagna Fiorentina, ora Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.

COMPONENTI CONSIDERATE per la determinazione del TETTO di SPESA	CONSUNTIVO 2008
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale	€ 1.134.860,99
Intervento 7 – Spesa per I.R.A.P.	€ 71.978,54
Da aggiungere:	
a) Spesa per buoni pasto	€ 278,49
b) Spese per comando di personale dipendente di altri enti	€ 10.300,00

c) Incarichi a dipendenti di altre amministrazioni	€ 8.542,01
d) Spese per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e altre forme di lavoro flessibile	€ 29.219,29
e) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già compresi negli Interventi 1 e 7)	€ 0,00
f) Spese sostenute per il personale in convenzione ai sensi artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004	€ 0,00
g) Spese di personale assunto ex-art. 90 d.lgs. 267/2000 – (se non già compreso negli Intervento 1 e 7)	€ 0,00
h) Incarichi ex-art. 110 d.lgs. 267/2000 – (se non già ricompreso negli Interventi 1 e 7)	€ 0,00
i) Spese per Contratti formazione lavoro –(se non già ricompresi negli Intervento 1 e 7)	€ 0,00
l) Spese per la formazione finanziate con intervento 3 da aggiungere e da inserire nelle voci da decurtare	€ 2.390,60
m) Spese per liquidazione equo indennizzo – (se non già ricomprese negli Interventi 1 e 7)	€ 0,00
n) Spese per incentivi alla progettazione se non già ricompresi nel totale intervento 1 - detto importo deve essere di seguito oggetto di decurtazione	€ 5.141,81
o) Spese per convenzione Comune di Pontassieve Servizio Cred	€ 0,00
p) Spese per assegni familiari - quota di spesa già inserita nel totale intervento 1	€ 0,00
q) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione – nessuna spesa da rilevare	€ 0,00
TOTALE SPESA ANNO 2008	€ 1.262.711,73
Da detrarre:	
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	€ 0,00
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività elettorale rimborsati	€ 0,00
c) Spese per la formazione	€ 2.390,60
d) Spese di missione	€ 3.325,66
e) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	€ 0,00
f) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL dal 2008 ad oggi; nessun dato da riportare trattandosi dell'anno di riferimento 2008	€ 0,00
g) Spesa per personale L. 68/99 – n. 1 unità – spesa valorizzata al netto dell'incidenza dei miglioramenti contrattuali suddetti	€ 26.699,59
h) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici	€ 0,00
i) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada	€ 0,00
l) Incentivi per la progettazione	€ 6.911,11
m) Incentivi per recupero ICI	€ 0,00
n) Spese per diritti segreteria rogito	€ 0,00
o) Spesa di personale per maestranze personale dipendente inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale -	€ 0,00

contratto di tipo privatistico – Spesa finanziata parzialmente dalla Regione Toscana – già compresa nell'intervento 1 e 7 - (533.524,46)	
p) Spesa per personale in convenzione - quota di spesa di competenza altri enti	€ 0,00
q) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (Art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006) (Rasi Enrico-Bacci Duccio).	€ 46.368,78
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	€ 85.695,74
TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008	€ 1.177.015,99

SPESE SOSTENUTE DA CONSUNTIVO 2008 – Limite comma 562 della legge 296/2006	
ENTE	RENDICONTO 2008
Londa	580.930,27
San Godenzo	498.125,21
Unione di Comuni	1.177.015,99
TOTALE	2.256.071,47

4.1. Verifica del rispetto del limite di spesa

La verifica viene effettuata sulla base dei dati disponibili più aggiornati. Si riporta, pertanto, la scheda dettagliata di ricostruzione della spesa risultante dal Rendiconto 2023 .

COMPONENTI considerate per la determinazione del TETTO di SPESA	Rendiconto 2023
Intervento 1 - Analisi economico finanziaria - spesa personale/Macro aggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	3.172.432,38
Intervento 7 - Analisi economico finanziaria/Macro aggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell'Ente – IRAP	238.789,84
Da aggiungere:	
a) Spesa per buoni pasti. (cap. 150) – già compresa nel macroaggregato 1	21.000,00
l) Spese per collaborazioni coordinate e continuative e/o altre forme di lavoro flessibile e con convenzione – nessun incarico in corso	
m) Eventuali emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili (se non già ricompresi nel totale intervento 1 e 7) – nessun incarico in corso	
n) Spese di personale previsto art. 90 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso	
o) Incarichi art. 110 d.lgs. 267/2000 – Nessun incarico in corso	
p) Spese per contratti formazione lavoro – Nessun contratto in corso	
q) Spese per formazione del personale dipendente unione di comuni - (cap. 145)	90,00
r) Spese per formazione associata del personale dipendente obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 – cap. 145/2 –	19.300,40
s) Spese per liquidazione equo indennizzo se non già ricomprese nell'intervento 1 e 7	
t) Spese per assegni familiari - quota di spesa già inserita nel totale intervento 1	
u1) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del	902.935,93

rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'istituzione – somme RIMBORSATE ai Comuni	
u2) somme rimborsate da altre amministrazioni per personale comandato cap. 172/0	157,95
v) Diritti di rogito – cap. 90 e 90/2	1.103,18
z) Incentivi tecnici interni progettazione (codice contratti) finanziati con Titolo 2°	
z1) Incarico per funzioni di segretario generale dell'Ente – cap. 86	
z2) Spese per visite fiscali controllo stato di malattia dipendenti – cap. 142	0
Z3) Contributo ARAN- cap. 64	215,82
Sommano:	4.356.025,10
Da detrarre:	
a) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
b) Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	
c) Spese per la formazione personale Unione di Comuni - cap. 145	90,00
d) Spese per la formazione associata del personale obbligatoria e non obbligatoria – cap. 145/1 e 145/2	19.300,40
e) Spese di missione – cap. 70	1.128,72
f) Spese di missione finanziate con altri capitoli	
g) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	
h.1) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Autonomie Locali del 31.07.2009 biennio economico 2008-2009 - Importo relativo al solo personale dipendente "storico" dell'Unione e dei Comuni di Londa e S. Godenzo	57.419,08
Unione Euro 17.268,78	
Londa Euro 21.570,30	
S. Godenzo Euro 18.580,00	
h.2) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018: costo incrementi anno 2018	104.370,27
h.3) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL 2010 del personale forestale	20.836,35
h.4) Incidenza dinamica salariale per applicazione CCNL Comparto Funzioni locali del 16./11/2022: costo incrementi 2019,2020 e 2021	106.025,00
i) Spesa per personale L. 68/99 – n. 5 unità - spesa valorizzata al netto dell'incidenza miglioramenti contrattuali suddetti e comprensiva degli oneri sociali (25%) –	95.434,58
ex-San Godenzo 30/36 Euro 15.495,99	
ex-Londa 20/36 Euro 12.243,25	
ex-Pontassieve 33/36 Euro 21.726,37	
assunto Unione - luglio 2018 Euro 23.575,13	

l) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici CAP. 199/70 -	3.773,13
m) Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile con quote di proventi per violazione codice della strada.	0,00
n) Incentivi per la progettazione - Quota di spesa relativa agli incentivi per la progettazione già compresa nell'intervento 1 – Cap. 85 e 85/1. Nota bene: Poiché la voce di spesa viene totalmente detratta non viene in questa sede preso in considerazione l'importo del capitolo di entrata 269 "Reintiroito somme incentivi progettazione"	0
o) Incentivi per recupero ICI – IMU	
n) Spese per diritti segreteria rogito – cap. 90 e 90/1	1.103,18
p) Spesa di personale per maestranze forestali – inquadrato CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico e idraulico forestale – Spesa già compresa nell'intervento 1 e 7 – Incluso impiegato a tempo indeterminato.	
q) Spese di personale per servizi associati – La spesa sostenuta dall'ente per il proprio personale assegnato ai servizi associati viene detratta nella misura dei rimborsi di spesa richiesti ai Comuni. Capitoli di Entrata:	
152/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale	172.682,00
152/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale	474.318,00
152/3– Trasferimento Comune Reggello - personale	322.242,00
152/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale	301.137,00
208/1 – Trasferimento Comune Pelago - personale gestione sociale associata	90.476,00
208/2 – Trasferimento Comune Pontassieve - personale gestione sociale associata	280.688,00
208/3 – Trasferimento Comune Reggello - personale gestione sociale associata	175.502,00
208/4 – Trasferimento Comune Rufina - personale gestione sociale associata	88.385,00
TOTALE TRASFERIMENTI DA COMUNI PER SPESE DI PERSONALE	1.905.425,00
Non sono stati considerati i seguenti capitoli:	
199/10 - Formazione Personale, in quanto la spesa è già interamente detratta	
269 – Reintiroito somme progettazione da Comuni –spesa progettazioni è già scalata	
r) Spesa di personale per assunzioni effettuate in deroga (Art. 3, c. 121, Legge n. 244/2007 che integrava l'art. 1, c. 562, della L. 296/2006) (Rasi Enrico-Bacci Duccio). La spesa è valorizzata al netto dell'incidenza dinamica salariale per applicazioni CCNL dal 2008 ad oggi	61.799,91
s) Quote di rimborso previste per distacchi sindacali cap. 259/1 e 259/2	0,00
t) Rimborso da INPDAP per permessi soccorso alpino- cap. 259/3	0,00
u) Rimborso INAIL per infortuni- cap. 259/4	66,22
v) Riduzioni stipendi per malattie CCNL Regioni e Autonomie Locali – cap. 259/10	1.032,61
z) Introito rimborso per malattie operai forestali – cap. 259/15 –	17.958,77

Z1) Rimborso da cassa forestale competenze operai forestali (XIII e XIV) – cap. 259/5	54.246,36
z2) Contributo statale visite fiscali cap. 110	0,00
TOTALE QUOTE IN DETRAZIONE	1.909.885,91
TOTALE SPESA PERSONALE	2.231.123,54

Raffronto fra la spesa totale dei Comuni di Londa e San Godenzo e dell'allora Comunità Montana nell'anno 2008 e la spesa totale dei Comuni e dell'odierna Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve risultante dal Rendiconto 2023:

ENTE	RENDICONTO 2008	RENDICONTO 2023
Londa	580.930,27	
San Godenzo	498.125,21	
Unione di Comuni	1.177.015,99	1.909.885,91
TOTALE	2.256.071,47	1.909.885,91

5. REQUISITI NECESSARI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

5.1. I prerequisiti

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, SOLO le Amministrazioni, fra quelle non soggette al patto di stabilità, che:

- 1) hanno le spese di personale non superiori a quelle del 2008 (art. 1, comma 562, della legge 296/2006);
- 2) hanno rispettato il limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alla somma destinate nel 2009 per le medesime finalità (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010);
- 3) hanno approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001);
- 4) hanno effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33 del D.lgs. 165/2001);
- 5) hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- 6) hanno adottato il Piano della Performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009);
- 7) hanno rispettato i termini di approvazione del bilancio e del rendiconto, nonché i termini di trasmissione delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016).

Con riferimento al parametro 1) si richiama quanto accertato al precedente paragrafo 4 in conformità con la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 20/2018.

Con riferimento al parametro 2) si rimanda al pt. 7.

Con riferimento al parametro 3), si ricorda che il presente documento costituisce il PTFP 2025-2027 come allegato al P.I.A.O..

Con riferimento al parametro 4) l'Ente ha proceduto alla verifica delle eventuali eccedenze per l'anno 2025 con la verifica alla data del 1 gennaio 2025 è riportata al precedente capitolo 3.

Con riferimento al parametro 5) si significa che il Piano triennale delle Azioni positive 2025-2027, è stato

adottato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 4 del 21/01/2025 e approvato con la delibera che approva il presente documento.

Con riferimento al parametro 6) la Giunta ha approvato il PEG – Parte finanziaria - per l'anno 2025 con deliberazione n. 8 del 28/01/2025, mentre il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 è parte integrante del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Con riferimento al parametro 7) con delibera di Consiglio n. 15 del 20/12/2024 si è provveduto all'Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) - Periodo 2025-2027 e del bilancio di previsione per il triennio 2025-2027.

6. BUDGET ASSUNZIONALE

6.1. Le procedure per la determinazione del budget

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità erano originariamente disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi, stabilita dal comma 562 della legge 296/2006, che consentiva un turn over pari alle unità di lavoratori cessate nell'anno precedente, nel limite della spesa complessiva di personale dell'anno 2008.

Il comma 229 della legge n. 208/2015 (Stabilità 2016) ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni consentendo a queste, a decorrere dal 2016, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa del personale cessato l'anno precedente.

Il decreto legge n. 34/2019 ha stabilito (art. 33) un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria, per regioni e comuni. Il nuovo sistema è stato poi esteso a province e città metropolitane, senza mai citare le unioni di comuni. La mancata esplicita previsione delle unioni di comuni nei testi normativi, come si è già detto, fa ragionevolmente ritenere alla totalità dei commentatori che queste siano escluse dalla nuova disciplina.

A seguito di modifica normativa introdotta nella legge di bilancio 2025 all'art. 1 comma 126, per le Unioni dei Comuni migliora lo scenario relativo alle cessazioni per mobilità verso i Comuni, che consentiranno la maturazione di facoltà assunzionale. Fino ad ora le Unioni erano svantaggiate: posto che i Comuni non sono soggetti alla regola del turnover, una assunzione per mobilità da un Comune sacrificava capacità assunzionale, mentre una cessazione per mobilità a un Comune o altro ente locale non consentiva maturazione di turnover. Dal 2025 invece anche per le Unioni la mobilità in uscita genererà "spazio assunzionale" mentre, viceversa, la mobilità in entrata andrà ad erodere "spazi assunzionali".

Il comma 126 prevede che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

Nella seguente tabella si individua il costo tabellare del personale a seconda dell'area di appartenenza:

VALORI TABELLARI CCNL 16/11/2022 SUDDIVISI PER AREA EX TABELLA G				
	OPERATOR I	OPERATOR I ESPERTI	ISTRUTTO RI	FUNZIONA RI ED ELEVATA QUALIFIC AZIONE
Stipendio tabellare	18.283,31	19.034,51	21.392,87	23.212,35
Tredicesima	1.523,61	1.586,20	1.782,73	1.934,36
Indennità di comparto	388,80	471,72	549,60	622,80
COSTO PARZIALE (tabellare)	20.195,72	21.092,44	23.725,21	25.769,51
Oneri riflessi - 27,68% (CPDEL 23,80%; Inadel 2,88%; Inail 1,00%)	5.590,18	5.838,39	6.567,13	7.133,00

COSTO ANNUO totale con oneri	25.785,89	26.930,83	30.292,35	32.902,51
IRAP - 8,50%	1.716,64	1.792,86	2.016,64	2.190,41
COSTO totale con oneri e IRAP	27.502,53	28.723,68	32.308,99	35.092,92

6.2.. Cessione di capacità assunzionale da parte dei comuni

Il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge 21 giugno 2017, n. 96, ha introdotto la possibilità per i comuni di trasferire all'unione di cui fanno parte quote delle proprie capacità assunzionali (art. 22, comma 5-bis, che ha modificato l'art. 32 del TUEL). Tale possibilità non è venuta meno con l'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020.

In sede di variazione al PTFP 2020 era stato accertato il trasferimento di capacità assunzionali da parte dei Comuni per 125.000,00 euro nel 2020 (Rufina 65.000,00; Pontassieve 45.000,00 e Reggello 15.000,00). Per il 2021 il Comune di Reggello ha deliberato (Direttiva della Giunta n. 47 del 29 luglio 2020) il trasferimento di altri 30.000,00 euro. Per il 2022 il comune di Pontassieve ha deliberato di cedere alla Unione la somma di €. 40.000,00 a titolo di capacità assunzionale (delibera di Giunta Municipale comune di Pontassieve nr. 190 del 14.12.2021 e successiva conferma) mentre il Comune di Rufina come da delibera Giunta nr. 10 del 17.02.2022 ha stabilito di cedere la somma di €. 31.000,00.

Il Comune di Rufina con delibera di Giunta n. 20 del 08/02/2024 ha ceduto all'Unione di Comuni Valdano e Valdisieve Euro 10.000,00 a titolo di capacità assunzionale.

Inoltre, il Comune di Rufina con l'approvazione del PIAO 2024-2026 come in delibera di Giunta n. 15 del 31-01-24 ha previsto di trasferire euro 32.500,00 a compensazione della mobilità esterna di n. 1 dipendente (S.S.) dell'Unione (appartenente all'area degli Istruttori, profilo di istruttore contabile amministrativo, assegnato al Servizio Personale Associato) verso il Comune di Rufina.

Il comune di Pelago con la deliberazione n. 18 del 29.03.2024 e n. 65 del 17.10.2024 ha trasferito € 20.000,00

6.3. Determinazione del budget assunzionale 2025-2027. Piano triennale del fabbisogno di personale (ptfp) 2025-2027

La legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) aveva introdotto nuove modalità per l'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione, prevedendo, di fatto, l'obbligo di ricorrere, salvo che per specifici profili, a concorsi unici da bandire a livello nazionale e da svolgersi secondo *"modalità semplificate definite con decreto del Ministro della pubblica amministrazione da adottarsi entro due mesi"* dall'entrata in vigore della legge. Nelle more dell'emanazione del decreto restano applicabili le disposizioni previgenti. La medesima disposizione aveva inoltre previsto la validità delle graduatorie per i soli posti indicati dal bando. La legge di bilancio del 2020 (n.160/2019) ha eliminato tale restrizione reintroducendo la facoltà di scorrimento delle graduatorie per la copertura di posti resisi disponibili anche successivamente.

L'articolo 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162 del 30/12/2019 consente agli enti locali, per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni, di scorrere le graduatorie ancora valide "anche in deroga al comma 4 dell'articolo 91 del TUEL", cioè anche per posti istituiti successivamente alla data di indizione del concorso.

Determinazione del budget assunzionale 2025-2027

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle capacità assunzionali che residuano dall'anno 2024 e considerato che al momento non ci sono previsioni di cessioni di capacità assunzionali da parte dei comuni facenti parte dell'Unione, si è proceduto a determinare il "budget" assunzionale 2025-2027 da cui partire come base per definire le risorse per il triennio, come segue:

Nella tabella di seguito riportata vengono conteggiate le assunzioni fatte nell'anno 2024 e nelle more

dell'approvazione del presente piano che detratte dalla capacità assunzionali che residuavano dagli anni precedenti individuano i resti assunzionali residui che potranno essere utilizzati per effettuare le assunzioni nell'anno in corso che ammontano ad € 5.587,05.

AREA	N .	PROFILO PROFESSIONALE	regime orario	UTILIZZO BUDGET
Operatori esperti	1	Operatore esperto conduttore macchine complesse (R.A.)	36/36	€ 28.723,68
Istruttori	1	Agente istruttore di polizia locale	36/36	€ 32.308,99
Istruttori	1	Istruttore contabile amministrativo – Area Tecnica	36/36	€ 32.308,99
Istruttori	1	Istruttore informatico	36/36	€ 32.308,99
Istruttori	1	Istruttore contabile amministrativo (per il Servizio Finanziario in sostituzione della mobilità in uscita verso il Comune di Signa dipendente B.A.)	36/36	€ 32.308,99
Istruttori	1	Istruttore contabile amministrativo (per il Servizio Personale in sostituzione della mobilità in uscita verso il Comune di Rufina dipendente S.S.)	36/36	€ 32.308,99
Funzionari ed EQ	1	Funzionario tecnico	36/36	€ 35.092,92
Funzionari ed EQ	1	Funzionario agronomo forestale	36/36	€ 35.092,92
Tot.	8			260.454,47
BUDGET RESIDUO utilizzabile				266.041,52-260.454,47 =5.587,05

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO DI PERSONALE

L' articolo 1, comma 165, della Legge di Bilancio per il 2025 ha previsto che *“Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,*

anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.”

Il trattenimento in servizio è una misura che consente al dipendente pubblico di continuare a lavorare oltre il limite ordinario previsto al raggiungimento dell'età o dei requisiti necessari per la pensione. La possibilità può essere attuata esclusivamente previa valutazione dell'amministrazione di riferimento e per il personale che non abbia più di settant'anni.

La dipendente A.S. inquadrata nell'area degli istruttori compirà 67 anni il 23 luglio p.v.. La stessa ricopre attualmente il ruolo di responsabile del Servizio personale e l'amministrazione ritiene necessario il suo mantenimento in servizio al fine di garantire il regolare funzionamento del servizio non diversamente assolvibile, fino all'individuazione di un nuovo responsabile, a tal fine è indispensabile il suo apporto per svolgere la funzione di tutoraggio nei confronti dell'unità di personale che dovrà sostituirla.

La stessa dipendente previa richiesta dell'amministrazione ha manifestato il consenso a rimanere in servizio fino al 30.06.2026.

Il trattenimento in servizio non è una nuova assunzione. Qualora l'amministrazione individui personale cui proporre il trattenimento e questo accetti, non si ha alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro: esso prosegue fino al raggiungimento del limite massimo di età o del diverso eventuale inferiore termine concordato tra le parti.

Come riportato nella norma il trattenimento in servizio può avvenire però nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, quindi nel limite delle facoltà assunzionali “ordinarie” derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative. Nel caso degli enti locali, si deve fare riferimento al valore soglia calcolato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Gli spazi assunzionali di “turnover” maturati autonomamente dall'Unione, in seguito a cessazioni e pensionamenti, non sono però sufficienti per poter effettuare il suddetto trattenimento.

L'art. 32 comma 5 del Decreto Legislativo 267/2000, dispone che “Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. (...) I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte.”;

La perdurante applicabilità di quanto disposto dal Testo unico è stata di recente autorevolmente confermata, anche nel nuovo sistema di capacità assunzionale legato a parametri di virtuosità finanziaria, dal parere della Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, n. 5/2022/ PAR, secondo il quale l'Unione “può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni “virtuosi” (così come definiti in base alla “nuova” normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato

aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica”;

Con comunicazione del 26.06.2025 l'Unione ha richiesto ai comuni che ne fanno parte la cessione delle capacità assunzionali necessarie al trattenimento in servizio dell'unità di personale indicata in precedenza, ripartendo la somma complessiva sulla base degli abitanti e del numero del personale in servizio presso ciascun ente.

Gli enti hanno provveduto a cedere le suddette capacità assunzionali per la somma complessiva di € 18. 465,24 dando atto che le stesse rientrano nel limite del 10% delle loro capacità assunzionali ordinarie calcolate ai sensi della tabella 1 del D.M .17.03.2020.

La suddetta somma copre la somma di capacità assunzionali necessarie al trattenimento in servizio della suddetta unità di personale fino al 31.12.2025 per il restante periodo 01.01.2026-30.06.2026 l'Unione farà fronte con le proprie capacità assunzionali.

Progressioni tra le aree

A seguito della entrata in vigore del nuovo CCNL del 16/11/2022 (art. 13 commi 6-7-8 ed art. 14) ed in ottemperanza al disposto di cui all'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. 80/2021 e relativa legge di conversione sono in previsione le seguenti **progressioni tra le aree progressioni verticali speciali/straordinarie in deroga finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018:**

Le progressioni verticali in deroga sono previste dall'art. 13 comma 6 del CCNL 2019/2021, “ 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”

Al comma 8 dello stesso art. 13 si prevede che “*Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL*”.

Con deliberazione n. [184/2024/PAR](#) la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti piemontese ha affermato che ove le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 siano finanziate dagli enti con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234/2021 (0,55% del monte salari 2018), le stesse possono avvenire in deroga tanto ai limiti assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (e relativo D.M attuativo), quanto al limite generale di spesa posto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006.

L'art. 1, comma 612, della legge 234/2021, come richiamato dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022, si pone in rapporto di specialità, in forza del quale, secondo il ben noto principio ermeneutico, la disposizione speciale deroga alla disposizione generale anche se successiva, ovviamente esclusivamente entro i limiti previsti dalla stessa disposizione speciale, cioè esclusivamente per lo “spazio” assunzionale appositamente individuato ai fini delle progressioni verticali in deroga (lo 0,55% del monte salari del 2018) ed entro la finestra temporale considerata in virtù della transitorietà della misura (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025); – ne consegue che l'art. 13 del CCNL trova la propria fonte, nella “specialità” delle risorse contrattuali dello 0,55% del monte dell'anno 2018, in quanto trattasi di uno stanziamento specifico, assegnato ad un deter-

minato fine, il quale, proprio per tale motivo, esula dai vincoli delle ordinarie regole assunzionali;

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 2025; Occorre inoltre precisare che lo stanziamento pari allo 0,55% del monte salari 2018 deve intendersi come una tantum, che vale cioè per tutto il periodo contrattualmente previsto fino al 31 dicembre 2025, come chiarito dall'ARAN nel parere CFL229, per il quale se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi.

Dato atto che il monte salari del 2018 ammonta ad € 2.171.104,00 per cui lo 0,55 % dello stesso ammonta ad € 11.941,07 per cui è possibile effettuare le seguenti progressioni verticali in deroga tra le seguenti aree:

- 1 progressione dall'area degli istruttori profilo professionale amministrativo/contabile all'area delle elevate qualificazione profilo professionale amministrativo/contabile per la somma di € 1.819,48.

- 4 progressioni dall'area degli operatori esperti profilo professionale amministrativo/contabile all'area degli istruttori profilo professionale amministrativo/contabile per la somma di € 9.433,44

Somma totale necessaria per effettuare le progressioni sopra indicate € 11.252,92 che viene totalmente coperta dallo 0,55 % del monte salari del 2018.

2025

Per l'anno 2025 avendo residue capacità assunzionali per € 5.587,05 e dato atto che le cessazioni che interverranno nel corso del suddetto anno potranno essere utilizzate solo nell'anno 2026 non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato.

2026

Ai sensi dell'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato può essere effettuata nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

Nel corso del 2025 si prevede che cesseranno o hanno già cessato dal servizio le seguenti unità di personale:

- 1 una unità di personale appartenente all'area degli istruttori profilo professionale contabile amministrativo – cessazione intervenuta il 15.03.2025;
- 1 una unità di personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione profilo professionale contabile/amministrativo – cessazione a decorrere dal 31.07.2025;
- 1 unità di personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione profilo professionale tecnico – cessazione intervenuta il 28.02.2025

Il costo, calcolato in base allo stipendio tabellare del suddetto personale è pari ad € 83.908,81 (costo tabellare funzionario/elevata qualificazione € 30.366,60 - costo tabellare istruttore € 23.175,61) a cui si devono sommare € 5.587,05 di capacità residue per un somma totale di € 89.495,86.

Vista la necessità presentata dai Comuni di Londa e San Godenzo di procedere nel corso del 2026 all'assunzione di una 1 (una) unità di personale a tempo pieno ed indeterminato appartenente all'area degli istruttori profilo professionale tecnico.

Dato atto che il costo tabellare di una unità di personale appartenente all'area degli istruttori profilo professionale tecnico ammonta ad € 23.175,61.

Procedendo alla suddetta assunzione residueranno per ulteriori assunzioni nel corso del 2025 € 66.320,25.

2027

Per il 2027 non si prevedono al momento assunzioni, le stesse verranno programmate sulla base delle cessazioni che interverranno nel 2026.

7. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE E ASSUNZIONI A CARICO RISORSE PNRR

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Il limite per l'Unione è costituito dalla somma della spesa 2009 della Comunità montana Montagna Fiorentina e dei Comuni di Londa e S. Godenzo.

Con la seconda variazione al PTFP 2020-2022 (delibera n. 66/2020) si è proceduto alla ricostruzione puntuale della spesa 'storica' per il lavoro flessibile (esercizio finanziario anno 2009). Il limite è stato pertanto rideterminato in euro **158.913,55**.

Per le assunzioni PNRR ed altre tipologie di assunzioni flessibili a carattere emergenziale (interventi di protezione civile e calamità naturali) che attualmente sono in corso, si fa riferimento alla normativa di settore.

Dato atto che nell'anno 2025 per assunzioni a tempo determinato presso l'unione di Comuni è stata utilizzata la somma di € 8.447,09 risulta disponibile rispetto al limite del 2009 la somma di **€ 150.466,46**.

RICHIAMATO l'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 che dispone che le amministrazioni pubbliche possano stipulare contratti a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Dato atto che è emersa l'esigenza di procedere ad una assunzione a tempo determinato di una unità di personale appartenente all'area degli istruttori profilo professionale tecnico, da assegnare al Servizio Tecnico dei comuni di Londa e San Godenzo per esigenze di carattere eccezionale e temporaneo come risulta dalla richiesta formulata in data 21/03/2025 dal responsabile dell'Area funzioni di Londa e San Godenzo.

Dato atto che il costo della suddetta unità di personale per mesi 12 mesi ammonta ad € 32.308,99 per cui rispetto al limite del 2009 residuano € 118.157,47.

Dato atto dell'ulteriore esigenza di procedere ad effettuare un'altra assunzione a tempo determinato di una unità di personale appartenente all'area degli istruttori profilo professionale contabile/amministrativo da inserire nell'area Affari generali dell'Unione dei Comuni, così come risulta dalla richiesta presentata da parte del responsabile di Area affari generali dell'Unione di Comuni in data 21/03/2025 per 6 mesi per un costo complessivo di € 16.154,50, residuano rispetto al limite del 2009 € 102.002,97.

7.1. Il lavoro flessibile nei servizi di polizia

Nel PTFP 2019-2021 era stato a suo tempo inserito un paragrafo di approfondimento in merito alle

problematiche delle assunzioni a tempo determinato nei servizi di polizia e, in particolare, alle modalità di computo della relativa spesa, per la parte finanziata con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada, con riferimento al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

Nel richiamare le suddette considerazioni si conferma l'adesione all'interpretazione resa dalla sezione Toscana della Corte dei Conti, con il parere n. 10 del 31/01/2012, secondo cui la spesa per assunzioni a tempo determinato di addetti alla polizia locale finanziata con i proventi del CdS **"va esclusa dal computo della spesa di personale"**

Dato atto dell' esigenza di procedere ad effettuare un' assunzione a tempo determinato di una unità di personale appartenente all'area degli agente di polizia municipale profilo professionale agente da inserire nel Servizio Polizia Municipale dell'Unione , così come risulta dalla richiesta presentata da parte del responsabile della responsabile del Servizio Polizia Locale dell'Unione di comuni per 6 mesi per un costo complessivo di € 32.308,99

7.2. Programma delle assunzioni a tempo determinato e del lavoro flessibile per l'anno 2025.

Nei limiti della spesa annua per lavoro a tempo determinato e di quanto specificato sopra, si procederà nel corso del 2025 ad effettuare le seguenti assunzioni a tempo determinato:

- 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori profilo tecnico per 12 mesi.
- 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori profilo contabile/amministrativo per 6 mesi.
- 1 unità di personale appartenente all'area della polizia municipale profilo agente di polizia per 6 mesi.

CATEGORIE PROTETTE

Per la nostra categoria di azienda (fascia con più di 50 dipendenti) sorge l'obbligo di avere in servizio il sette per cento dei lavoratori occupati (art. 3 legge 68/99) .

Alla data del 31/12/2024, 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.

Premesso quanto sopra si individuano di seguito le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA
- (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2025		

2026		
2027		
Mobilità interna tra settori/aree/ dipartimenti		
2025		
2026		
2027		
Meccanismi di progressione di car- riera interni		
2025		4 unità di personale appartenenti all'area degli istruttori famiglia professionale amministrativo/contabile 1 unità di personale appartenente all'area delle elevate qualificazioni famiglia professionale amministrativo/contabile
2026		
2027		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2025		
2026		
2027		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025		
2026		
2027		

Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025		
2026		
2027		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025		
2026		
2027		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025		1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori famiglia professionale tecnica 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori famiglia professionale contabile/ amministrativa 1 unità di personale appartenente all'area di vigilanza agente di polizia locale
2026		
2027		
Concorsi		
2025		
2026		1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori famiglia professionale tecnica

2027		
Stabilizzazioni		
2025		
2026		
2027		

CONCLUSIONI

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale contenuto nel P.I.AO. 2025-2027 viene predisposto per consentire di procedere al reclutamento del personale indicato al fine di sopperire quanto prima alle necessità dell'ente nei vari settori.

Il Piano sarà inoltre sottoposto a monitoraggio per assicurare il mantenimento delle coperture finanziarie e il rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente. A tal fine, ove se ne presenti la necessità, nonché per adeguare la programmazione del fabbisogno a necessità organizzative sopraggiunte, il Piano potrà essere oggetto di ulteriori variazioni.

