



## **Comune di Barumini**

**PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA**

Viale San Francesco, 5 – c.a.p. 09021 Barumini

Tel. 070/9368024

E-mail: [protocollo@comune.barumini.ca.it](mailto:protocollo@comune.barumini.ca.it)

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**A.A. 2024 – 2026**

**ALLEGATO P.I.A.O 2024/2026**

## RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

Al 31.12.2023 risultavano in servizio n. 11 unità di personale.

### RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DI RUOLO NELLE AREE CONTRATTUALI E PROFILI PROFESSIONALI

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA	IN DOTAZIONE	CATEGORIA	H/SETT	EX POSIZIONE ECONOMICA
FINANZIARIA	Istruttore contabile	TEMPO INDETERMINATO	VACANTE	C	36	C1
	Funzionario EQ contabile	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1
AMMINISTRATIVA	Funzionario EQ amm.vo - art. 110	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1
	Istruttore amm.vo	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C1
	Istruttore amm.vo - anagrafe	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C2
	Funzionario EQ assistente sociale	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1
	Istruttore di vigilanza	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C4
TECNICA	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D5
	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	VACANTE	D	36	D1
	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	18	D6
	Istruttore tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C5
	Operaio Specializzato	TEMPO INDETERMINATO	SI	B	36	B5
	Operaio	TEMPO INDETERMINATO	SI	A	36	A2

## PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

### VERIFICA CAPACITÀ

#### VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DELLA VIGENTE NORMATIVA

**Dato atto che** l'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua il Piano triennale per i fabbisogni del personale tra i c.d. documenti assorbiti dal PIAO e che pertanto il presente piano costituisce sezione del PIAO 2024/2026;

**Visto** l'art. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, che recita: "1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di

reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

**Visto** inoltre l'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nella parte in cui prevede che "5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

#### Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- il Ministero per la pubblica amministrazione, in attuazione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il quale modifica l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'articolo 6-ter, "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", ha emanato le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022
- le citate Linee di indirizzo aggiornano e integrano le linee di indirizzo del richiamato D.M. 8 maggio 2018, relativamente alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando invece in relazione agli aspetti finanziari e di gestione degli organici;
- le linee di indirizzo sono adottate con decreto di natura non regolamentare ai sensi del novellato articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

**Rilevato che** come chiarito dal Comunicato del Presidente ANAC dello scorso 10 gennaio 2024 "per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023";

**Che** sul punto si è precisato anche di recente che "la scadenza appena indicata è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione" (vedi quaderno ANCI n. 37/2023) con la conclusione che alla luce della proroga al 15 marzo 2024 per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026, disposta con D.M. 22 dicembre 2023, la scadenza per l'approvazione del PIAO 2024-2026 è, ad oggi, fissata per tutti gli enti locali al 14 aprile 2024;

#### Richiamati:

1. Part. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
2. Part. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000 in tema di assunzioni che recita: "1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo."
3. L'art. 89, c. 5, D.lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti a loro attribuiti;

**Richiamato** inoltre l'art. 33, D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

**Considerato che** il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

**Vista** la disciplina in materia di contenimento della spesa di personale e in particolare l'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i., commi 557 e segg., che recitano: "557. 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)... 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 organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. 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."

**Visto** l'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone: "2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

**Richiamato** l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, che 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.

In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM 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;

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.

**Vista**, inoltre, la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**Evidenziato che** le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Ritenuto** pertanto necessario procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, alla luce della peculiare situazione dell'Ente;

**Considerato che** la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 con la quale sono stati individuati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate dei Comuni.

#### TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**Visto** il rendiconto dell'esercizio 2022 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 31/05/2023 e, visto il Bilancio di Previsione 2024/2026 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 12.02.2024;

**Dato atto che** il comune di Barumini registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 citato:

	2020	2021	2022
TOTALE	1.954.501,74	1.832.559,09	1.952.811,30
FCDE PREVISIONE 2024	37.457,45		
	<i>metatriennio 20-22</i>		
TOTALE ENTRATE	1.913.290,71 €		
FCDE 2024	- 37.457,45		
ENTRATE VALIDE	1.875.833,26 €		
LIMITE MAX % (TAB.1)	28,60%		
LIMITE MAX % (TAB.13)	32,60%		

	LIMITE FINANZIARIO (NUOVO METODO)		I STEP. VALUTAZIONE DEL SUPERAMENTO DEL LIMITE DEL VALORE SOGLIA DI CUI TAB.1 E TAB.3
LIMITE FINANZIARIO	536.488,31 €	611.521,64	
SPESA 2022			
<i>impaghi di competenza per spesa complessiva per tutto il personale. ...</i>	455.758,51		
MACROAGG. 1.01.00.00.000	0,00		
MACROAGGR. 1.03.02.12.001	0,00		
MACROAGGR. 1.03.02.12.002	0,00		
MACROAGGR. 1.03.02.12.003	0,00		
MACROAGGR. 1.03.02.12.005	0,00		
CONVENZIONE SEGRETERIO	30.798,43		
	486.556,94 €		
CAPACITA' ASSUNZIONALE INCREMENTATIVA - I €	25,94%	49.931,37 € OK	

SPESA PERSONALE (ANNO 2018)		519.504,46		II STEP. INCREMENTO ASSUNZIONE SPESE PERSONALE
LIMITE ASSUNZIONALE INCREMENTATIVA -II STEP	2020	23,00%	119.486,03 €	
	2021	29,00%	150.656,29 €	
	2022	33,00%	171.436,47 €	
	2023	34,00%	176.631,52 €	
	2024	35,00%	181.826,56 €	

SPESA MASSIMA SOSTENIBILE ANNO CORRENT	SU BASE 2018		SPESA MASSIMA SOSTENIBILE
SPESA PERSONALE EFFETTIVA CONSUNTIVA	519.504,46		
CAPACITA' INCREMENTALE	181.826,56 €		
LIMITE II STEP	701.331,02		
LIMITE I STEP	536.488,31		
LIMITE DA RISPETTARE	536.488,31 €		

**Rilevato che** dal calcolo del limite di spesa, secondo il citato D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Barumini è da considerarsi quale ente virtuoso, con un valore soglia pari al 25,94%, inferiore al limite di cui alla tabella 1, pari al 28,60% e il correlato limite finanziario della spesa del personale, quantificato secondo i dettami normativi di cui sopra, è pari a euro 514.789,49, come meglio riportato nell'allegato C;

**Considerato che**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

**Considerato che**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

**Atteso che;**

- a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

**Dato atto che** la spesa di personale per l'anno 2024, inserita nel Bilancio di previsione 2024-2026, **comprensiva della programmazione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano**, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come si evince da quanto sotto riportato;

#### RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Riferimenti normativi

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010 e successive modifiche, stabilisce che gli 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, possono effettuare assunzioni di personale a tempo determinato entro un importo complessivo non superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari ad € 85.243,55;

#### VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, infatti:

1. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 12.02.2024, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024/2026 ed i relativi dati sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
2. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 31/07/2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022 ed i relativi dati sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 160/2016);
3. È stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno precedente ai sensi del DM 1.8.2019 e, in sede di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026, è stato redatto il prospetto dimostrativo del rispetto del vincolo di pareggio per l'esercizio in corso;
4. È stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 89/2014);
5. L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
6. In rispetto all'adempimento previsto dall'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 nell'ambito del PIAO 2024- 2026 viene approvato anche il Piano delle azioni positive per il medesimo triennio di riferimento.

#### FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

##### Riferimenti normativi

Gli artt. 6 e ss. del D.lgs. 165/2001, come modificati dal D.lgs. 75/2017, definiscono le modalità con le quali deve essere effettuata la programmazione del fabbisogno di personale e in data 8.5.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017;

Sulla base di quanto sopra richiamato, si rileva, in particolare che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, così come rappresentato nei prospetti sotto riportati:

- è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente

- è orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- indica le risorse finanziarie necessarie all'attuazione del piano, coerenti con le facoltà assunzionali sopra esposte e con gli importi previsti nel bilancio di previsione 2024-2026;

**Considerato che** per l'attuazione del fabbisogno del personale 2024– 2026 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata, meglio dettagliata in allegato D:

	2024	2025	2026
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno (+)	364.633,55	402,490,09	402,490,10
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale (+)	21.025,05	21.025,05	0,00
Personale a tempo determinato a tempo parziale (+)	9.240,93	-	-
Altre spese (indennità posizione/risultato – produttività – buoni pasto)	82.903,70	82.903,70	82.903,70
<b>Totale</b>	<b>477.803,23</b>	<b>513.418,84</b>	<b>513.418,84</b>

#### Piano delle assunzioni

##### Anno 2024 – da processare

1. assunzione ex Art. 1 comma 557 della legge 311/2004 nr. 1 profilo professionale D, cat. econ. D1, da assegnare all'area Finanziaria (assunzione da aprile 2024);
2. assunzione nr. 1 profilo professionale D, cat. econ. D1, da assegnare all'area Tecnica a tempo determinato (assunzione da aprile 2024);
3. assunzione nr. 1 profilo professionale C, cat. econ. C1, da assegnare all'area Finanziaria;
4. assunzione nr. 1 profilo professionale D, cat. econ. D1, da assegnare all'area Tecnica;

##### Anno 2025/2026

Nessuna assunzione

#### CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il Piano dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, così come rappresentato nel presente provvedimento, è stato sottoposto al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

Sul presente documento è pervenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti con verbale n. del con prot. n. del .



**TAB. 1  
SPESA PERSONALE 2024**

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA	IN DOTAZIONE	CATEGORIA	H/SETT	EX POSIZIONE ECONOMICA	tempo di lavoro	Trattamento stipendiale (da CCNL)	Trattamento stipendiale (parametrato)	IRAP	Cpdel	inadel 2,88	inail	Spesa prevista anno 2024 escluso IRAP per DM 17.3.2020	Spesa prevista anno 2024 comprensivo IRAP per c. 562	nota
FINANZIARIA	Funzionario EQ contabile	TEMPO INDETERMINATO	VACANTE	C	36	C1	1,00	10.411,43	10.411,43	884,97	2.477,92	299,85	49,95	13.239,14	14.124,11	Assunzione presunta da agosto 2024
	Funzionario EQ contabile	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1	1,00	26.972,63	26.972,63	2.292,67	6.419,49	776,81	129,40	34.298,33	36.591,00	
AMMINISTRATIVA	Funzionario EQ amm.vo - art. 110	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1	1,00	26.972,63	26.972,63	2.292,67	6.419,49	776,81	129,40	34.298,33	36.591,00	
	Istruttore amm.vo	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C1	1,00	24.617,15	24.617,15	2.092,46	5.858,88	708,97	118,10	31.303,11	33.395,56	
	Istruttore amm.vo - anagrafe	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C2	1,00	25.172,90	25.172,90	2.139,70	5.991,15	724,98	120,77	32.009,80	34.149,49	
	Funzionario EQ assistente sociale	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1	1,00	26.972,63	26.972,63	2.292,67	6.419,49	776,81	129,40	34.298,33	36.591,00	
	Istruttore di vigilanza	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C4	1,00	27.574,39	27.574,39	2.343,82	6.562,70	794,14	132,29	35.063,53	37.407,35	
TECNICA	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D5	1,00	33.068,72	33.068,72	2.810,84	7.870,36	952,38	158,65	42.050,10	44.860,94	
	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	VACANTE	D	36	D1	1,00	11.407,51	11.407,51	969,64	2.714,99	328,54	54,73	14.505,75	15.475,39	Assunzione presunta da maggio 2024
	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	18	D6	0,50	33.068,72	16.534,36	1.405,42	3.935,18	476,19	79,32	21.025,05	22.430,47	
	Istruttore tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C5	1,00	28.123,51	28.123,51	2.300,50	6.693,40	809,96	134,92	35.761,79	38.152,28	
	Operaio Specializzato	TEMPO INDETERMINATO	SI	B	36	B5	1,00	23.809,15	23.809,15	2.023,78	5.666,58	685,70	413,13	30.574,56	32.598,34	
	Operaio	TEMPO INDETERMINATO	SI	A	36	A2	1,00	21.205,27	21.205,27	1.802,45	5.046,85	610,71	367,95	27.230,79	29.033,23	
						INDENNITA' POSIZIONE/RISULTATO	1,00		34.106,44	2.899,05	8.117,33	982,27	163,63	43.369,66	46.268,71	
						PRODUTTIVITA'	1,00		13.000,00	1.105,00	3.094,00	374,40	62,37	16.530,77	17.635,77	
						BUONI PASTO	1,00		2.000,00					2.000,00	2.000,00	
						SEGRETERIA ASSOCIATA	1,00		16.900,00	1.436,50	4.022,20	0,00	81,08	21.003,28	22.439,78	
						TOTALE A								468.562,30	499.744,44	

B - Margine di spesa massima DM 17.3.2020	536.488,31 €
A - Totale spesa personale 2022 per applicazione DM	468.562,30 €
Margine capacità assunzionale disponibile/cedibile (B-A)	67.926,01 €

Profilo Professionale	Modalità di copertura posto	Anno	Cat.	H/SETT	POSIZIONE ECONOMICA	tempo di lavoro	Trattamento stipendiale (da CCNL)	Trattamento stipendiale (parametrato)	IRAP	Cpdel	inadel 2,88	inail	Spesa prevista anno 2024 escluso IRAP per DM 17.3.2020	Spesa prevista anno 2024 comprensivo IRAP per c. 562	nota
Funzionario EQ Contabile	Art. 1 comma 557 della legge 311/2004	VACANTE	D	12	D1	0,33	21.801,56	7.267,19	617,71	1.729,59	209,29	34,86	9.240,93	9.858,65	Assunzione mese di aprile 2024
						TOTALE							9.240,93	9.858,65	

Limite di spesa per assunzioni flessibili ai sensi dell'art. 9, co 28, D.L. 78/2010	85.243,55 €
Spesa stimata nel 2024	9.858,65 €
Disponibilità eventuale da cedere	75.384,90 €

**TAB. 2  
SPESA PERSONALE 2025/2026**

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA	IN DOTAZIONE	CATEGORIA	H/SETT	POSIZIONE ECONOMICA	tempo di lavoro	Trattamento stipendiale (da CCNL)	Trattamento stipendiale (parametrato)	IRAP	Cpdel	inadel 2,88	inail	Spesa prevista anno 2025-2026 escluso IRAP per DM 17.3.2020	Spesa prevista anno 2025-2026 comprensivo IRAP per c. 562	NOTA
FINANZIARIA	Funzionario EQ contabile	TEMPO INDETERMINATO	VACANTE	D	36	D1	1,00	24.617,15	24.617,15	2.092,46	5.858,88	708,97	118,10	31.303,11	33.395,56	Assunzione presunta da agosto 2024
	Funzionario EQ contabile	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1	1,00	26.972,63	26.972,63	2.292,67	6.419,49	776,81	129,40	34.298,33	36.591,00	
AMMINISTRATIVA	Funzionario EQ amm.vo - art. 110	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1	1,00	26.972,63	26.972,63	2.292,67	6.419,49	776,81	129,40	34.298,33	36.591,00	
	Istruttore amm.vo	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C1	1,00	24.617,15	24.617,15	2.092,46	5.858,88	708,97	118,10	31.303,11	33.395,56	
	Istruttore amm.vo - anagrafe	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C2	1,00	25.172,90	25.172,90	2.139,70	5.991,15	724,98	120,77	32.009,80	34.149,49	
	Funzionario EQ assistente sociale	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D1	1,00	26.972,63	26.972,63	2.292,67	6.419,49	776,81	129,40	34.298,33	36.591,00	
	Istruttore di vigilanza	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C4	1,00	27.574,39	27.574,39	2.343,82	6.562,70	794,14	132,29	35.063,53	37.407,35	
TECNICA	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	36	D5	1,00	33.068,72	33.068,72	2.810,84	7.870,36	952,38	158,65	42.050,10	44.860,94	
	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	VACANTE	D	36	D1	1,00	26.972,63	26.972,63	2.292,67	6.419,49	776,81	129,40	34.298,33	36.591,00	Assunzione presunta da agosto 2024
	Funzionario EQ tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	D	18	D6	0,50	33.068,72	16.534,36	1.405,42	3.935,18	476,19	79,32	21.025,05	22.430,47	
	Istruttore tecnico	TEMPO INDETERMINATO	SI	C	36	C5	1,00	28.123,51	28.123,51	2.390,50	6.693,40	809,96	134,92	35.761,79	38.152,28	
	Operaio Specializzato	TEMPO INDETERMINATO	SI	B	36	B5	1,00	23.809,15	23.809,15	2.023,78	5.666,58	685,70	413,13	30.574,56	32.588,34	
	Operaio	TEMPO INDETERMINATO	SI	A	36	A2	1,00	21.205,27	21.205,27	1.802,45	5.046,85	610,71	367,95	27.230,79	29.033,23	
						INDENNITA' POSIZIONE/RISULTATO	1,00	34.106,44	34.106,44	2.899,05	8.117,33	982,27	163,63	43.369,66	46.288,71	
						PRODUTTIVITA'	1,00	13.000,00	13.000,00	1.105,00	3.094,00	374,40	62,37	16.530,77	17.635,77	
						BUONI PASTO	1,00	2.000,00	2.000,00					2.000,00	2.000,00	
						SEGRETERIA ASSOCIATA	1,00	16.900,00	16.900,00	1.436,50	4.022,20	0,00	81,08	21.003,28	22.439,78	
						TOTALE								506.418,84	540.131,50	

B - Margine di spesa massima DM 17.3.3020  
A - Totale spesa personale 2022 per  
Margine capacità assunzionale

ANALISI LIMITE
536.488,31 €
506.418,84 €
30.069,47 €

Profilo Professionale	Modalità di copertura posto	Anno	Cat.	H/SETT	POSIZIONE ECONOMICA	tempo di lavoro	Trattamento stipendiale (da CCNL)	Trattamento stipendiale (parametrato)	IRAP	Cpdel	inadel 2,88	inail	Spesa prevista anno 2025-2026 escluso IRAP per DM 17.3.2020	Spesa prevista anno 2025-2026 comprensivo IRAP	NOTA
Funzionario EQ Contabile	Art. 1 comma 557 della legge 3	VACANTE	D	42	D1	0,33		0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	
						TOTALE							0,00	0,00	

di spesa per assunzioni flessibili ai sensi dell'art. 9, co 28, D.L. 78  
Spesa stimata nel 2023  
Disponibilità eventuale da cedere

ANALISI LIMITE
85.243,55 €
0,00 €
85.243,55 €

Limite personale co 562 L. 296/2006

	Media 2011/2013	2024	2025	2026						
	2008 per enti non soggetti al patto									
Spese macroaggregato 101		451.662,30 €	489.518,84 €	489.518,84 €						
Spese macroaggregato 103										
Irap macroaggregato 102		31.182,14 €	33.712,66 €	33.712,66 €						
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo										
Buoni pasto		2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €						
Compau		- €	- €	- €						
Spese elettorali		7.255,00 €	7.255,00 €	7.255,00 €	elettorale		7.255,00			
Diritti di rogito		2.828,00 €	2.828,00 €	2.828,00 €	rogito		2.828,00			
Segreteria convenzionata		21.003,28 €	21.003,28 €	21.003,28 €						
Tempo determinato		9.858,65 €	- €	- €						
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>464.887,21 €</b>	<b>525.789,36 €</b>	<b>556.317,78 €</b>	<b>556.317,78 €</b>						
(-) Componenti escluse (B)										
Compau		- €	- €	- €						
Spese elettorali		7.255,00 €	7.255,00 €	7.255,00 €						
Diritti di rogito		2.828,00 €	2.828,00 €	2.828,00 €						
Mobilità del personale		70.560,67 €	70.560,67 €	70.560,67 €						
Incrementi contrattuali/una tantum		47.244,09 €	47.244,09 €	47.244,09 €						
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 ( C )										
Assunzione Funzionario EQ - area tecnica		15.475,39 €	36.591,00 €	36.591,00 €						
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>464.887,21 €</b>	<b>382.426,21 €</b>	<b>391.839,02 €</b>	<b>391.839,02 €</b>						
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)										
		82.461,00 €	73.048,19 €	73.048,19 €						

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296