



**Comune di Chiari**  
**Provincia di Brescia**

**MODIFICA ALLA SEZIONE 3.3**  
**DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2024 – 2026**

(ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. L. n. 113 del 08/08/2021)

## SEZIONE 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni (P.T.F.P.), [Allegato 5](#) al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, approvato con deliberazione di G.C. n.24 del 18/03/2024 e successivamente modificato con atti giuntali n.54/2024, n.109/2024, del quale si prevede ora ulteriore aggiornamento, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Lo stesso è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n.80/2021, lo stesso definisce le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il triennio oggetto di programmazione.

Si evidenzia che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con nota in data 06/04/2023, prot.987590, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Chiari mentre, al contrario, i dirigenti interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti, che sono state parzialmente accolte nel rispetto degli equilibri di bilancio e di scelte di programmazione annuale e pluriennale evidenziate nel Bilancio di previsione 2024 – 2026 e nel Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026, approvati mediante deliberazioni del Consiglio comunale in data 21 dicembre 2023, n. 55 e successive modificazioni.

Alla luce dei nuovi obiettivi posti dall'amministrazione comunale neo insediata a seguito delle elezioni comunali svolte nel mese di giugno 2024, risulta necessario procedere in questa fase ad un aggiornamento della programmazione approvata, anche sulla scorta delle cessazioni che si concretizzeranno nel 2025.

La programmazione delle assunzioni del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni non risulta però priva di limiti, ma soggiace alla verifica di vincoli e restrizione che vengono di seguito illustrate.

### I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di regole e contenimenti all'assunzione di personale, finalizzati a limitare la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche normative, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale. La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover, inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente. A seguito dell'approvazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30

aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, tale capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020, mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita, altresì, la decorrenza dal 20 aprile 2020.

Per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopradette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Tale nuovo sistema si affianca a parte del precedente insieme di limiti e di regole di seguito riassunte:

- 100% dei cessati del 2019 (art.3 c.5 D.L. N.90/2014) oltre ai resti del "quinquennio precedente" (ART.14-bis c.1 lett.a) della L.N.26/2019 di conversione del D.L.4 del 28/01/2019 (limite della capacità assunzionale pregressa);
- Contenimento delle spese di lavoro flessibile (comma 28 dell'art.9 del D.L.n.78/2010, convertito in L.n.122/2010 e s.m. e nel testo attualmente vigente, come da ultimo modificato dall'art.16, comma 1-quater, D.L. 24 giugno 2016, n.113, convertito, con modificazioni, dalla L.7 agosto 2016, n.160);
- art.23 del D.Lgs n.75/2017 riferito all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente, che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

La vigente normativa prevede, inoltre, che gli Enti, non possano procedere ad assunzioni di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette se:

- non abbiano effettuato la comunicazione del Piano Triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro 30 giorni dalla relativa adozione (art.6 ter, comma 5 del D.lgs n.165/2001);
- non abbiano effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art.33, comma 2, D.Lgs n.165/2001, come modificato dalla Legge n.183/2001), con dichiarazione finale da cui deve emergere l'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza;
- non abbiano adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive (art.48 comma 1 del D.Lgs n.198/2006);
- non abbiano adottato il Piano della Performance (art.10 D.Lgs n.150/2009). Ai sensi dell'art.169 c.3 del TUEL il piano della performance è unificato nel PEG;
- non abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e della scadenza, del termine previsto per la loro approvazione, per l'invio alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (art.13 L. n.196/2009; art.1 c.904 L.145/2018);
- non abbiano evaso l'eventuale a certificazione di un credito nei confronti della PA (art.9 c.3 -bis D.L. 185/2008);
- presentino la condizione dello "stato di deficiarietà strutturale e di dissesto";
- non abbiano adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art.6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n.80 convertito con Legge n.113/2021).

## VERIFICA DEL RISPETTO DELLA NORMATIVA

### Capacità assunzionali

L'applicazione del Decreto ministeriale 17 marzo 2020 viene effettuata tenuto presente i dati del rendiconto dell'esercizio 2023.

Si tratta di:

- determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento;
- calcolare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto FCDE secondo le definizioni dell'art.2 del D.M.;
- determinare le azioni possibili nel singolo anno di riferimento.

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

			TABELLA 2					
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	2020	2021	2022	2023	2024	TABELLA 3
A	0-999	29,50%	23%	29%	33%	34%	35%	33,50%
B	1.000-1.999	28,60%	23%	29%	33%	34%	35%	32,60%
C	2.000-2.999	27,60%	20%	25%	28%	29%	30%	31,60%
D	3.000-4.999	27,20%	19%	24%	26%	27%	28%	31,20%
E	5.000-9.999	26,90%	17%	21%	24%	25%	26%	30,90%
F	10.000-59.999	27,00%	9%	16%	19%	21%	22%	31,00%
G	60.000-249.999	27,60%	7%	12%	14%	15%	16%	31,60%
H	250.000-1.499.999	28,80%	3%	6%	8%	9%	10%	32,80%
I	1.500.000>	25,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	29,30%

Tabella 1: valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti

Tabella 2: percentuali massime di incremento della spesa di personale sostenuta nel 2018 per gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia

Tabella 3: valori soglia di rientro per gli enti che hanno un rapporto spesa di personale ed entrate correnti superiore a quello indicato nella tabella 3

### CALCOLO SPESA COMPLESSIVA SOSTENUTA DAL COMUNE DI CHIARI PER IL PERSONALE

CONTI FINANZIARI	RENDICONTO 2023
U.1.01.00.00.000	3.338.325,42
U1.03.02.12.001	0
U1.03.02.12.002	0
U1.03.02.12.003	0
U1.03.02.12.999	0
Sterilizzazione spesa finanziata da altri Enti	0
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>3.338.325,42</b>

**CALCOLO MEDIA ENTRATE CORRENTI RELATIVE AGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI**

	<b>RENDICONTO 2021</b>	<b>RENDICONTO 2022</b>	<b>RENDICONTO 2023</b>
TITOLO 1	8.507.595,02	7.935.504,68	8.621.977,74
TITOLO 2	4.864.225,77	4.423,118.92	3.929,093.43
TITOLO 3	3.720.546,23	4.151.309.73	4.519.471.55
TOTALE ENTRATE	17.092.367,02	16.509.933,33	17.070.542,72
<b>MEDIA ENTRATE</b>	16.890.947,69		
FCDE 2023	768.504,00		
<b>NETTO ENTRATE</b>	<b>16.122.443,69</b>		

**CALCOLO RAPPORTO % SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI**

	<b>Rendiconto 2023</b>
Spesa per il personale (macro aggregato 101 e 102 al netto IRAP)	3.338.325,42
media ENTRATA-FCDE	16.122.443,69
<b>Rapporto %</b>	<b>20,71 %</b>

Il Comune di Chiari, avendo registrato al 31/12/2023 una popolazione di 19.345 abitanti, si colloca nella fascia demografica “F” e poiché il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, calcolata dopo l’approvazione del rendiconto 2022, è inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 risulta essere un comune virtuoso.

I calcoli, aggiornati all’approvazione del Rendiconto 2023, dimostrano che la virtuosità permane, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel triennio di competenza del presente Piano, come si evince dal prospetto riepilogativo di seguito riportato, precisando che i dati completi sono conservati agli atti dell’Ente:

	<b>Previsione 2024</b>	<b>Previsione 2025</b>	<b>Previsione 2026</b>
SPESA PER PERSONALE (macroaggregato 101 e 102 al netto Irap)	3.947.555,62	3.774.835,34	3.736.320,99
media ENTRATA – FCDE 2023	16.122.443,69	16.122.443,69	16.122.443,69
Indicatore %	<b>24,48%</b>	<b>23,22%</b>	<b>23,17%</b>

Ai sensi dell’art. 4 comma 2 del Decreto 17 marzo 2020 “A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

Lo spazio finanziario teorico disponibile per le nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia

massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spese di personale /entrate correnti, è il seguente:

COMUNE DI CHIARI	
POPOLAZIONE al 31/12/2023	19.345
CLASSE DEMOGRAFICA	F
VALORE SOGLIA	27%
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	€ 3.338.325,42
MEDIA ENTRATE CORRENTI rendiconto 2021 – 2023 – FCDE Bil.2023	€ 16.122.443,69
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI	20,71%
SPESA COMPLESSIVA virtuale AL VALORE SOGLIA del 27%	€ 4.239.673,28
INCREMENTO MASSIMO fino al valore soglia	€ 901.347,86

Ai sensi dell'art.5 del Decreto 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2, per la fascia demografica di appartenenza, qualora il valore sia inferiore al valore soglia della tabella 1.

#### SPESA PER IL PERSONALE SOSTENUTA NEL 2018

CONTI FINANZIARI SPESE DI PERSONALE	Rendiconto 2018
U.1.01.00.00.000	3.083.317,44
U1.03.02.12.001	0
U1.03.02.12.002	0
U1.03.02.12.003	0
U1.03.02.12.999	0
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.083.317,44</b>

#### CALCOLO IMPORTO MASSIMO INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE SOSTENUTA NEL 2018 (art. 5 DM 17.3.20 primi 5 anni 2020 – 2024 – percentuali Tabella 2)

ANNO	SPESA PERSONALE 2018 (macroaggregato 101 e 102 al netto Irap)	% INCREMENTO	VALORE INCREMENTO	LIMITE SPESA PER IL 2024
2024	€ 3.083.317,44	22%	€ 678.329,84	<b>€ 3.761.647,28</b>

A partire dall'anno 2025 l'incremento della spesa sarà calcolato sulla base della Tabella 1 e, pertanto, il Comune di Chiari, permanendo le condizioni di virtuosità, potrà incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite dall'art.2 del D.M. 17 marzo 2020, non superiore al valore soglia della classe demografica di riferimento, pari ad oggi ad € 901.347,86.

Si evidenzia che non si intende avvalersi dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che

prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi, individuati applicando la Tabella 2 del D.M.

La realizzazione delle azioni assunzionali rappresentate nell'allegato fabbisogno assunzionale, avviene nel rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale 2024-2026 ed entro gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come sopra ricostruiti, nei seguenti valori:

ANNO	SPESA DI PERSONALE (macroaggregato 101 e 102)	INCREMENTO	TETTO DI SPESA TOTALE	Spesa di personale Bilancio 2024 - 2026
2024	€ 3.083.317,44 (rend. 2018)	€ 678.329,84	€ 3.761.647,28	<b>€ 3.587.417,52(*)</b>
2025	€ 3.338.325,42 (rend. 2023)	€ 901.347,86	€ 4.239.673,28	<b>€ 3.978.173,34</b>
2026	€ 3.338.325,42 (rend. 2023)	€ 901.347,86	€ 4.239.673,28	<b>€ 4.193.672,99</b>

(\*)= stanziamenti 2024 pari ad €. 3.889.385,29 decurtati di €.301.967,77 relativi a spesa di personale per trattamento accessorio che verrà imputato agli stanziamenti 2025 così come previsto dai principi contabili.

La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020.

### Contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 557 e seguenti della L.n.296/2006

Ulteriore verifica da effettuare risulta quella della spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 che prevede che tale spesa non può superare la media della spesa per personale del triennio 2011/2013, tenendo conto della nuova disciplina stabilita dall'articolo 7 del D.M. 17/03/2020, secondo cui la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato determinata ai sensi dell'articolo 4 e 5 del D.M. 17/3/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557- quater e 562 della Legge 27 dicembre 2006, n.296”.

Viene dato quindi di seguito conto di tale verifica per il triennio 2024-2026, comprendendo nella spesa quella relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale di cui all'allegato piano, per dimostrare il rispetto del succitato tetto di spesa di personale), opportunamente aggiornato con la deroga applicabile ai comuni virtuosi (la tabella di seguito indicata risulta riassuntiva dei dati contabili i cui valori di dettaglio sono depositati presso l'Area Contabilità):

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:	Risorse previste 2024 (al 27/11/2024)	Risorse previste 2025	Risorse previste 2026
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE AI SENSI COMMA 557 ART.1 L.296/2006</b>	4.219.190,45	4.268.478,35	4.480.068,00
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	1.126.492,58	1.064.514,86	1.205.666,86
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>	3.092.697,87	3.203.963,49	3.274.401,14
<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)</b>	3.028.440,54	3.028.440,54	3.028.440,54
<b>Superamento limite comma 557 art.1 Legge 296/2006</b>	<b>-64.257,33</b>	<b>-175.522,95</b>	<b>-245.960,60</b>
<b>SPAZIO FINANZIARIO DESTINABILE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO Decreto ministeriale 17 marzo 2020</b>	€ 678.329,84	€ 901.347,86	€ 901.347,86
<b>Margine di spesa ancora sostenibile</b>	<b>€ 614.072,51</b>	<b>€ 725.824,91</b>	<b>€ 655.387,26</b>

Poiché è di tutta evidenza che la spesa di personale nel suo insieme, al lordo delle spese escluse dalla precedente normativa, può essere incrementata secondo i parametri di virtuosità previsti dal decreto, le procedure già programmate ed in corso e quelle che si vanno a programmare con il presente P.T.F.P., sono compatibili con le regole del D.M. 17 marzo 2020, e possono essere avviate o portate a conclusione, in

quanto compatibili con il nuovo sistema che consente appunto, agli enti virtuosi, di dilatare la spesa fino al massimo della sostenibilità', previa apposita asseverazione da parte dell'organo di revisione.

Si dà atto, di seguito, anche dell'assolvimento degli ulteriori adempimenti previsti dalla previgente normativa e tuttora vigenti, il cui rispetto risulta necessario prima di poter procedere all'assunzione di personale:

Adempimento	Riferimenti	Comune di Chiari	Verificato
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	- Art.39, c1. Legge n.449/1997; - Art.91, D.Lgs n.267/2000; - Art.6, D.Lgs n. 165/2001; - Comma 557-quater, legge n.296/2006	<b>Adempimento assolto per il triennio 2024 - 2026</b> Deliberazione G.C. n.24 del 18/03/2024 (approvazione) Deliberazione G.C. 54 del 15/07/2024 (modifica)	
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	- Art.33, c.1, D.Lgs. n.165/2001; - Circolare Dipartimento funzione pubblica 28.04.2014, n.4	<b>Adempimento assolto per l'anno 2024</b> Comunicazione al Sindaco (n.prot. interno 1033485)	
Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	Art.48, D.Lgs.n.198/2006	<b>Adempimento assolto per il triennio 2024 - 2026</b> Deliberazione G.C. n.24 del 18/03/2024	
Adozione di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance"	- Art.10, D.Lgs. n.150/2009; - Art.169, c.3-bis, D.Lgs.n.267/2000	<b>Adempimento assolto per il triennio 2024 - 2026</b> Deliberazione G.C. n.24 del 18/03/2024	
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014. Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale Circolare RGS 5/2016 Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014	<b>Adempimento assolto per l'anno 2024</b> Bilancio di previsione 2024 predisposto in coerenza con le disposizioni normative	
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) (art. 13, legge n. 196/2009)	Art. 9, c. 1 -quinquies, D.L. n. 113/2016	Adempimento assolto <u>Bilancio di previsione 2024-2026</u> approvato con delibera di CC n.55 del 21/12/2023 e trasmesso alla BDAP in data 16/01/2024, protocollo 15364 <u>Rendiconto di Gestione</u> approvato con Delibera di CC n. 2 del 29/04/2024 e trasmesso alla BDAP in data 08/5/2024, protocollo BDAP 12235 del 08/05/2024 <u>Bilancio Consolidato</u> approvato con delibera n. 23 del 25/09/2024 e trasmesso alla BDAP in data 27/09/2024, protocollo BDAP n. 210144	
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008	Il Comune di Chiari ha sempre evaso le richieste di certificazione del credito in rispetto alla normativa di riferimento. Nel 2024, alla data attuale, non abbiamo ricevuto nessuna richiesta di certificazione.	
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000.	<b>Adempimento assolto per l'anno 2023</b> Il Comune di Chiari non è strutturalmente deficitario.	

## PROGRAMMAZIONE

Dai dati sopra esposti si evince, quindi, che, nell'ambito dei vincoli normativi e finanziari esistenti vi è un buon margine per incrementare la spesa di personale.

La proposta di modifica al programma assunzionale, sentito anche il Comitato dei Dirigenti, conferma la copertura dei posti in sostituzione del numeroso personale cessato nel corso del 2023 (per il quale sono ancora in corso le procedure selettive per l'assunzione di nuovo personale) e di una "consistente" politica di incremento del personale, in considerazione della necessità di potenziamento della macchina comunale al fine del raggiungimento degli obiettivi politici posti dall'amministrazione.

Si riassumono di seguito le cessazioni previste del personale dipendente per il triennio 2024-2026, distinte per aree di inquadramento, profili professionali e assegnazione organizzativa:

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	N.posti coperti al 1/1/24	Cessazioni 2024	Settore/area di cessazione	Cessazioni 2025	Settore/area di cessazione	Cessazioni 2026
Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	6			-1	Settore Territorio Area Manutenzione	
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	8			-5	n.1 posto Settore amm.vo-contabile Area Contabilità	
						n.1 posto Settore Tecnico Area Manutenzioni	
						n.2 progressioni verticali art.15 CCNL 16/11/2022	
						n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022	
<b>Totale area</b>		<b>14</b>	<b>/</b>		<b>-6</b>		<b>/</b>
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	25	-1	Settore Territorio Area SUAP SUE Commercio	-2	n.1 Settore Sociale-Educativo Area Cultura Sistema biblioteche	
	Istruttore Educativo	0				n.1 progressione verticale art.15 CCNL 16/11/2022	
	Istruttore Tecnico	9			-6	n.2 progressioni verticali art.15 CCNL 16/11/2022	
	Istruttore T/A Polizia Locale	8				n.4 progressioni verticali art.13 CCNL 16/11/2022	
<b>Totale area</b>		<b>42</b>	<b>-1</b>		<b>-8</b>		<b>/</b>
Funzionari e Elevate Qualificazioni	Funzionario Amministrativo/Contabile	8					
	Funzionario Informatico	1(*)					
	Funzionario Socio-Assistenziale	4					
	Funzionario Tecnico	4					
<b>Totale area</b>		<b>17</b>			<b>/</b>		<b>/</b>
Dirigenza	Vice Segretario/Dirigente settore	1					
	Dirigente settore	3					
<b>Totale Dirigenza</b>		<b>4</b>	<b>/</b>		<b>/</b>		<b>/</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>77</b>	<b>-1</b>		<b>-14</b>		<b>/</b>

(\*)= istituito part-time 50%

Si riassumono, quindi, di seguito le assunzioni previste del personale dipendente per il triennio 2024-2026, distinte per inquadramento, profili professionali e assegnazione organizzativa:

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	Assunzioni 2024	Settore/area di assunzione	Assunzioni 2025	Settore/area di assunzione	Assunzioni 2026	N. posti dotazione organica rivista	
Operatori	Esecutore tecnico			1	Settore Territorio Area Manutenzione		1	
	<b>Totale area</b>	<b>/</b>		<b>1</b>		<b>/</b>	<b>1</b>	
Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	1	Settore Territorio Area Manutenzione				6	
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	1	Settore Sociale-Educativo Area Servizi sociali				4	
	<b>Totale area</b>	<b>2</b>		<b>/</b>		<b>/</b>	<b>10</b>	
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	3	n.1 Settore Amm.vo-Finanziario Area Contabilità	6	n.2 Settore Sociale-Educativo Area Cultura Sistema biblioteche		31	
			n.1 riserva Legge 68/99 Settore Amm.vo-Finanziario		n.1 riserva Legge 68/99 Settore Amm.vo-Finanziario			
			n.1 riserva Legge 68/99 Settore Territorio		n.2 progressioni verticali art.15 CCNL 16/11/2022 Settore Amm.vo-Finanziario Area Demografici			
	Istruttore Educativo						/	
	Istruttore Tecnico	1	Settore Territorio Area manutenzione	1	Settore Territorio Area SUAP SUE Commercio		5	
	Istruttore T/A Polizia Locale	1	Settore Sicurezza Corpo Polizia Locale	2	Settore Sicurezza Corpo Polizia Locale		11	
		<b>Totale area</b>	<b>5</b>		<b>9</b>		<b>/</b>	<b>47</b>
Funzionari e Elevate Qualificazioni	Funzionario Amministrativo/Contabile	2	Settore Sociale Educativo Area Piano di zona	1	Settore Territorio Area SUAP SUE Commercio		11	
	Funzionario Informatico	1	n.1 Settore Amm.vo-Finanziario Area CED				2	
	Funzionario Socio-Assistenziale						4	
	Funzionario Tecnico				6	n.1 progressione verticale art.15 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area Lavori Pubblici		10
						n.1 progressione verticale art.15 CCNL 16/11/2022 Settore Gare e contratti		
						n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area Lavori Pubblici		
n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area SUAP SUE Commercio								
					n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area SIT catasto patrimonio			
					n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area Manutenzione			
	<b>Totale area</b>	<b>3</b>		<b>7</b>		<b>/</b>	<b>27</b>	
Dirigenza	Vice Segretario/Dirigente settore						1	
	Dirigente settore						3	
	<b>Totale Dirigenza</b>	<b>/</b>		<b>/</b>		<b>/</b>	<b>4</b>	
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>+10</b>		<b>+17</b>		<b>/</b>	<b>89</b>	

La nuova dotazione organica, conseguente alle cessazioni ed assunzioni programmate nel prossimo triennio, che costituisce l'allegato E) al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, risulta quella dettagliata nella terza parte dell'allegato 5 al presente Piano.

Come richiesto dalla vigente normativa, si evidenzia da ultimo, la verifica del raccordo tra la nuova dotazione organica, che ricomprende le assunzioni sopra indicate, ed i costi della stessa, al fine di accertare il rispetto anche del limite massimo potenziale, così come definito dalle linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018											
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006										3.028.440,54	
DOTAZIONE ORGANICA A REGIME E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										SU BASE ANNUA	
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	IND. PROFILO (no fondo decentrato)	N. POSTI COPERT I	Stipendio tabellare personale in servizio	N. NUOVE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE	NUMERO POSTI Dotazione organica a regime
Personale a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/d'istacco	Dirigente	Dirigenza	100%	47.015,77		4	188.063,08		-	188.063,08	4
	Funzionario Amministrativo/Contabile	Funzionario	100%	25.146,71		8	201.173,70	1	25.146,71	226.320,41	9
	Funzionario Amministrativo/Contabile	Funzionario	83,33%	25.146,71		1	20.954,76		-	20.954,76	1
	Funzionario Amministrativo/Contabile	Funzionario	94,44%	25.146,71		1	23.748,56		-	23.748,56	1
	Funzionario informatico	Funzionario	100%	25.146,71		-	-	1	25.146,71	25.146,71	1
	Funzionario informatico	Funzionario	50,00%	25.146,71		1	12.573,36		-	12.573,36	1
	Funzionario Socio-Assistenziale	Funzionario	100%	25.146,71		4	100.586,85		-	100.586,85	4
	Funzionario Tecnico	Funzionario	100%	25.146,71		4	100.586,85	6	150.880,28	251.467,13	10
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttore	100%	23.175,61		16	370.809,75	6	139.053,66	509.863,40	22
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttore	83,33%	23.175,61		4	77.248,94		-	77.248,94	4
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttore	66,67%	23.175,61		5	77.255,89		-	77.255,89	5
	Istruttore Tecnico	Istruttore	100%	23.175,61		9	208.580,48	-4	-92.702,44	115.878,05	5
	Istruttore Tecnico/Amministrativo Polizia Locale	Istruttore	100%	23.175,61	1.310,88	8	195.891,91	3	73.459,47	269.351,38	11
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	operatore esperto	100%	20.620,72		7	144.345,03	-4	-82.482,88	61.862,16	3
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	operatore esperto	66,67%	20.620,72		1	13.747,83	-1	-	-	-
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	operatore esperto	55,55%	20.620,72		-	-	1	11.454,81	11.454,81	1
	Collaboratore Tecnico	operatore esperto	100%	20.620,72		6	123.724,32		-	-	6
	Esecutore Tecnico	Operatore	100%	19.806,92		-	--	1	19.806,92	19.806,92	1
						<b>79</b>		<b>9</b>		<b>89</b>	
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE</b> <b>(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>											
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno											81.405,03
Personale in comando in entrata											
Personale in convenzione in entrata											
Assunzioni a tempo determinato											6.125,00
Incarichi ex art. 110 comma 1											
Incarichi ex art. 110 comma 2											
Incarichi ex art. 90											
Segretario Comunale											99.606,45
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Indennità di comparto a carico del bilancio											4.340,93
Fondo del trattamento accessorio											347.811,52
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative											91.511,63

Fondo del lavoro straordinario		38.066,63
Altre spese di personale (vc contrattuale dirigenza e dipendenti)		11.528,00
Retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza		197.890,53
Altre spese di personale (RIA -Assegno personale non riassorb.-Ind.I-IV liv.-Missioni – mensa-Formazione--Incentivi progettazione/funzioni tecniche-Rilevazioni Istat-Straordinario elettorale+PNRR)		120.582,05
Oneri previdenziali		958.188,09
Irap		244.837,35
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>		<b>4.317.199,91</b>

<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>		
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>		<b>4.317.199,91</b>
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006		<b>-854.538,33</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>		<b>3.462.661,58</b>
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>		<b>3.028.440,54</b>
<b>MAGGIOR COSTO PER ASSUNZIONI CON POTENZIAMENTO DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>434.221,04</b>
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>		<b>678.329,84</b>
<b>MARGINE DI SPESA ANCORA DISPONIBILE</b>		<b>244.108,80</b>

## TRATTAMENTO ACCESSORIO

I valori indicati nel vigente P.T.F.P. 2024-2026 per il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente (dirigente – posizioni organizzative – personale delle categorie), vengono confermati, come di seguito indicati, nel rispetto dei limiti imposti della normativa vigente (art.23, comma 2, del D.Lgs n.75/2017; art.33, comma 2 ultimo periodo del cosiddetto “Decreto Crescita” (D.L. n.34 del 30/04/2019; D.M. 17 marzo 2020, attuativo del succitato art.33 comma 2).

<b>TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017</b>		
	<b>IPOTESI ANNO 2024</b>	<b>ANNO 2016</b>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (DI CUI €91.223,09 MAX FINANZIAMENTO AMMINISTRAZIONE SCELTE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI)	407.403,24	326.922,17
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014	DAL 2019 VOCE DECURTATA NEL CONSOLIDATO	- 26.768,38
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	- 99.618,08	- 17.944,87
RIDUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI 2022 A SEGUITO SUPERAMENTO LIMITE FONDO 2016		
AMPLIMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI (ART.17 COMMA 6 CCNL 16/11/2002) STANZIAMENTO INCARICHI ELEVATE QUALIFICAZIONI		10.275,00
INCREMENTO LIMITE AI SENSI ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019		9.565,23
INCREMENTO O DIMINUZIONI DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	/	/
<b>TOTALE FONDO DIPENDENTI DELLE CATEGORIE</b>	<b>307.785,16</b>	<b>302.049,15</b>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI (DI CUI €24.133,17 MAX FINANZIAMENTO AMMINISTRAZIONE SCELTE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI)	229.600,34	159.260,00
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	- 45.470,20	
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART.110 DEL TUEL	-	24.133,17
RIDUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI 2023 A SEGUITO SUPERAMENTO LIMITE FONDO 2016		
<b>TOTALE FONDO DIRIGENTI</b>	<b>184.130,14</b>	<b>183.393,17</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE IMPUTATE AL BILANCIO	76.000,00	86.275,00
DECREMENTO STANZIAMENTO 2024 STANZIAMENTO INCARICHI ELEVATE QUALIFICAZIONI CON AMPLIAMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI (ART.17 COMMA 6 CCNL 16/11/2002)		- 10.275,00
INCREMENTO LIMITE AI SENSI ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019		
<b>TOTALE STANZIAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>76.000,00</b>	<b>76.000,00</b>
TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE	24.056,27	48.357,31
FONDO STRAORDINARIO (straordinario ordinario e straordinario elezioni comunali)	38.066,63	38.066,63
<b>TOTALE VERIFICA ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>630.038,20</b>	<b>647.866,26</b>