



ALLEGATO "A" al PIAO 2025-2027 - SEZIONE 3.3.2 PTFP -

# COMUNE DI PRAMAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

PIAO 2025-2027: SEZIONE 3.3.2  
PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
(PTFP)

*(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

TRIENNIO 2025 – 2027

## SOMMARIO

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 4
Incarichi di direzione di area	pag. 6

<u>RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE</u>	pag. 6
---	--------

<u>CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE</u>	pag. 6
---	--------

<u>RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</u>	pag. 9
---	--------

<u>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</u>	pag. 11
---	---------

Premessa	pag. 11
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 11
Facoltà assunzionali	pag. 12
Assunzioni obbligatorie	pag. 13
Programma delle assunzioni	pag. 13

<u>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA</u>	pag. 13
--	---------

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

### 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2025-2027 e dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Il presente piano triennale 2025/2027 tiene conto delle assunzioni già previste nell'aggiornamento al piano dei fabbisogni del personale del triennio 2024/2026 avvenuto con Delibera di Giunta Comunale n. 05 del 01/02/2024 che non si fossero ancora perfezionate nel 2023 nonché delle nuove esigenze assunzionali che si prevedeva di avere nel corso del triennio 2024/2026, ovvero: assunzione di un istruttore direttivo tecnico categ. D a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica dell'Ente in sostituzione di dipendente dimissionario ex art. 110, assunzione di un istruttore direttivo tecnico categ. D a tempo pieno e indeterminato a seguito di quiescenza del Responsabile dell'Area Tecnica e dell'assunzione a tempo determinato e pieno presso l'Area Tecnica di un istruttore direttivo tecnico categ. D finanziato con il Fondo Piccoli Comuni art. 31 bis, co. 5 DL 152/2021 per le opere del PNRR, della sostituzione di un dipendente di categoria C dell'Area Amministrativa che ha rassegnato le proprie dimissioni, di un eventuale sostituzione di un dipendente di categoria C dell'Area Polizia Locale in caso di quiescenza e di eventuali ulteriori sostituzioni si rendessero necessarie per dimissioni e/o cessazioni nel triennio per turn-over.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 2 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di PRAMAGGIORE persegue obiettivi per finalizzare gli assetti organizzativi e gestionali agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione con una costante verifica al fine di rendere flessibile la revisione della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di PRAMAGGIORE sia articolata in Settori e questi ultimi in Servizi e Uffici o Unità operative.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

### 2. SUDDIVISIONE IN SETTORI/UFFICI

Per il triennio 2025/2027 la struttura organizzativa del Comune di Pramaggiore sarà la segue:

	SETTORI	SERVIZI	Dotazione organica
1	<b>Area Amministrativo Finanziaria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Servizio Segreteria e Affari Generali</li><li>- Servizio Protocollo e Archivio</li><li>- Servizio Albo Notifiche</li><li>- Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistiche</li><li>- Servizi Elettorali e Leva</li><li>- Servizi Socio – Assistenziali, Tutela della Persona</li><li>- Servizio Biblioteca</li><li>- Servizio Cultura</li><li>- Funzioni in materia di Trasparenza</li><li>- Funzioni in materia di Informatica</li><li>- Servizio Ragioneria</li><li>- Servizio Personale</li></ul>	Istruttori amministrativi: n. 6 unità a tempo pieno di cui: <b>n. 1 unità con utilizzo di nuovi spazi assunzionali DI 34/2019</b> Funziario ed Elevata Qualificazione: n. 2 unità a tempo pieno di cui n. 1 con incarico di P.O. e n. 1 Assistente Sociale;
2	<b>Area vigilanza</b> (Responsabile – Comandante Polizia Locale)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Servizio Polizia Locale</li><li>- Servizio Commercio - SUAP</li><li>- Servizio Messi Notificatori</li></ul>	Istruttore di Vigilanza n. 2 unità a tempo pieno di cui <b>n. 1 in sostituzione di eventuale</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Protezione Civile</li> <li>- Segnaletica Stradale</li> <li>- Videosorveglianza</li> </ul>	<b>dipendente che raggiunga i requisiti per il pensionamento;</b> Funzionario ed Elevata Qualificazione n. 1 unità a tempo pieno con incarico di P.O. di cui si prevede eventuale sostituzione per quiescenza nel corso del 2026;
3	<b>Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente</b> (Responsabile Capo Settore)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Urbanistica</li> <li>- Servizio Edilizia Privata</li> <li>- Servizio Patrimonio</li> <li>- Servizio Ambiente</li> <li>- Servizio Pubblica Istruzione</li> <li>- Servizi Sanitari e Cimiteriali</li> <li>- Servizio Sviluppo Economico</li> <li>- Servizio Contratti</li> </ul>	n. 1 Operatore Esperto ex categ. B N. 1 – Istruttore tecnico a tempo pieno; <b>n.1 Funzionario ed Elevata Qualificazione – Area Tecnica a tempo pieno e indeterminato con incarico di P.O.;</b> <b>n. 1 Funzionario ed Elevata Qualificazione a tempo pieno e indeterminato;</b>

In tale ambito si evidenzia, in particolare:

che nel corso dell'anno 2025/2027 si potrebbero avere le seguenti cessazioni:

- 1 Cat. C, istruttore Agente di Polizia Locale per possibile quiescenza istruttore dell'area;
- 1 Cat. D Funzionario ed Elevata Qualificazione dell'Area Polizia Locale, P.O. nell'annualità 2026 per quiescenza;

Considerate le possibili cessazioni sopra elencate e le modifiche organizzative che si rendono necessarie per far fronte alle criticità del Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente e dell'Area Amministrativo-Finanziaria, si ritiene, di dare corso alle seguenti assunzioni:

- 1) N. 1 Istruttore ex Categ. C dell'Area Amministrativo-Finanziaria, a tempo pieno e indeterminato, con utilizzo di nuovi spazi assunzionali nell'anno 2025;
- 2) N. 1 Istruttore ex categoria C a tempo pieno e indeterminato nell'area Polizia Locale nel caso di quiescenza di un agente di Polizia Locale di categoria C;
- 3) N.1 Funzionario ed Elevata Qualificazione - P.O. a tempo indeterminato e pieno in sostituzione di Funzionario ed Elevata Qualificazione – P.O. ex Cat. D area Polizia Locale per possibile quiescenza, nell'anno 2026.

Ricordato inoltre che con l'aggiornamento del piano dei fabbisogni del personale approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 24/09/2021 si è ritenuto di provvedere ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 anche all'adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del ( decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, ) che recita: “il limite del trattamento accessorio e 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”, disposizione che si conferma anche con il presente piano relativo al triennio 2025/2027.

Ricordato anche che con l'aggiornamento del piano dei fabbisogni del personale approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 19/05/2022 era stata avanzata istanza al Fondo Piccoli Comuni di cui all'art. 31 bis co. 5 DL 152/2021, per il finanziamento di un istruttore tecnico di categoria D1, da assumere a tempo pieno e determinato (da gennaio 2023 ad agosto 2024), al fine di realizzare il progetto oggetto di finanziamento PNRR, secondo il quale “Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa

aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa a tale specifico e decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”

Atteso che tale assunzione si è perfezionata solo per un limitato periodo ovvero dal 01/11/2023 al 31/01/2024.

### 3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice dei settori sopra esposti vengono nominati dei Responsabili apicali di area a cui compete “lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 3 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona, Ragioneria-Tributi, come evidenziato sopra, con riguardo alla ripartizione dei servizi del Settore Segreteria, Affari Generali, Servizi alla Persona, Ragioneria-Tributi è presente il Responsabile Capo Settore Finanziaria, incaricato di Posizione Organizzativa;
- al vertice del Settore Vigilanza vi è il Comandante Capo Settore Vigilanza incaricato di Posizione Organizzativa.
- al vertice del Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente vi è un Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente che verrà incaricato di Posizione Organizzativa.

### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, come dalle note presentate dai Capi Settore che di seguito si descrivono:

- Nota Prot. Com.le n. 748 del 21/01/2024 del Responsabile Settore Finanza Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona;
- Nota Prot. Com.le n. 734 del 21/01/2024 del Responsabile Settore Vigilanza;
- Nota Prot. Com.le n. 747 del 21/01/2024 del Responsabile Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente.

### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Si precisa che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2011-2012-2013 per il Comune di Pramaggiore è stata rideterminata con Determinazione n. 607 del 19/11/2024 ed ammonta ad **Euro 592.764,65** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema

maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: “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 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di PRAMAGGIORE, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

#### **Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

<b>COMUNE DI</b>	PRAMAGGIORE
<b>POPOLAZIONE (al 31/12/2024)</b>	4.774
<b>FASCIA</b>	D
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	27,20%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	31,20%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione C.C. n. 09 del 29/04/2024, il rapporto spesa personale su entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia esigibilità risulta essere pari al 17,94%, come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (mac 101)		577.559,18	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2021	3.119.065,80		definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2022	3.183.387,09	3.282.806,40	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2023	3.545.966,29		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		63.647,10	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>17,94%</b>	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di PRAMAGGIORE si colloca al di sotto del valore soglia “più basso”, per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che:

- ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l’anno 2025, risultano essere il seguente:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (MAC 101)	577.559,18	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,20% della media delle entrate correnti 2023-2022-2021 al netto del FCDE)</b>		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2021	3.119.065,80	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2022	3.183.387,09	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2023	3.545.966,29	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	63.647,10	
Media entrate 2021-2023 al netto dell’FCDE stanziato a bilancio 2023	3.219.159,29	
<b>Percentuale del 27,20% valore soglia per il Comune di Pramaggiore:</b>	<b>875.611,32</b>	
INCREMENTO MASSIMO	298.052,14	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., così come rideterminato con Determinazione n.607/24 pari a **Euro 592.764,65**, la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, **pari a Euro 875.611,32**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2023; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

## RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti nel triennio 2025/2027 sarà pari a Euro 694.632,33 per il 2025, sarà pari ad € 691.577,33 per il 2026 e sarà pari ad € 699.439,33 per il 2027, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, dopo l'attuazione delle variazioni di cui al presente piano dei fabbisogni, secondo il risultato che emerge dallo schema allegato:

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE**

**PREVISIONALE 2025/2027**

**DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L.**

**DM 17 marzo 2020 art. 2:** a) Spesa del personale: 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'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

**Circolare ministeriale:** gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2025 previsionale		2026 previsionale	2027 previsionale
<b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>538.429,79</b>		<b>535.429,79</b>	<b>541.929,79</b>
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000		-		
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001				
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	457.350,00		457.350,00	457.350,00
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	20.610,82		17.610,82	24.110,82
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	60.468,97		60.468,97	60.468,97
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005		-	-	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006				
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007		-	-	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008				
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009		-	-	
<b>Altre spese per il personale</b>	<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>3.000,00</b>		<b>3.000,00</b>	<b>3.000,00</b>
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001		-	-	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	3.000,00	-	3.000,00	3.000,00
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999		-	-	
<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>153.202,54</b>		<b>153.147,54</b>	<b>154.509,54</b>
<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.01.000</b>				
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	150.267,54		150.267,54	151.814,54
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	2.935,00		2.880,00	2.695,00
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003				
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999		-	-	
<b>Contributi sociali</b>	<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001				
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002		-	-	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003		-	-	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004		-	-	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005		-	-	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006		-	-	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999		-	-	
<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>	<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001				
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002		-	-	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003		-	-	
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999				
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>		<b>694.632,33</b>		<b>691.577,33</b>	<b>699.439,33</b>
SPESA PERSONALE A TEMPO DET FONDO PICCOLI COMUNI- PNRR					
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>694.632,33</b>		<b>691.577,33</b>	<b>699.439,33</b>
<b>Dal 2025 Tabella 1 DM 34 = 27,2% Per Pramaggiore</b>		<b>21,58%</b>		<b>21,48%</b>	<b>21,73%</b>

Si precisa che a partire dall'anno 2025 non ricorre più l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, come precisato nella Circolare di EntiOnLine del 15/11/2024 e nella Circolare di EntiOnLine del 20/01/2025 sezione Ragioneria e che fino al 2024 per il Comune di Pramaggiore risultavano come di seguito riportato:

Spesa personale 2018 – mac 101	Percentuale incremento	Anno	Importo	Totale
531.035,10	28%	2024	148.689,83	<b>679.724,93</b>

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2025-2027 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024-2026 è stato approvato/aggiornato con deliberazione G.C. n. 05 del 01/02/2024, con cui è stato peraltro approvato il PIAO 2024/2026, mentre il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2025/2027 è stato inserito nella sezione 3.4 del PIAO 2025/2027;
- il Piano delle Performance 2024/2025 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 05 del 01/02/2024, , con cui è stato peraltro approvato il PIAO 2024/2026, mentre il piano della performance 2025/2027 è stato inserito nella sezione 2.2 Performance del PIAO 2025/2027;

- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) per quanto attiene alla spesa del personale rientrante nei limiti di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006.
- di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 (Delibera di C.C. n. 37 del 19/12/2023), del rendiconto 2023 (Delibera di C.C. n. 09 del 29/04/2024), nonché i trenta giorni dal termine di legge per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

#### *1° caso - al di sotto del valore soglia "più basso"*

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Pramaggiore, che si trova al di sotto del 27,20 %), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevedeva un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Come precisato nei paragrafi precedenti, tale disposizione non trova più applicazione a far data dal 01/01/2025.

Si precisa che, l'ente inoltre opta per l'utilizzo delle nuove facoltà assunzionali in quanto più favorevoli rispetto all'utilizzo dei resti assunzionali 2015-2019 che ammontano a soli € 14.071,39 (Parere Ragioneria Generale dello Stato Prot. 12454 del 15/01/2021).

La spesa di personale per il triennio 2025/2027, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 875.611,33**, corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,20%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2026 e 2027 tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

### 4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio nel Comune di Pramaggiore (VE) alla data di approvazione del presente Piano non presenta scoperture di quote d'obbligo, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

Qualora, effettivamente, nel corso del triennio 2025/2027 venga superata la quota d'obbligo di cui alla L. n. 68/99 l'Ente provvederà all'avvio delle selezioni per l'assunzione di persona avente i requisiti di cui all'art. 1 della L. n. 68/99.

### 5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

**Istruttore Amministrativo – ex Cat. C – Decorrenza dall’anno 2025**, da destinare al “Settore Amministrativo-Finanziario” – a tempo pieno e indeterminato - mediante utilizzo degli spazi assunzionali di cui al D.P.C.M. del 17/03/2020, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, previo esperimento di procedura di mobilità.

**Istruttore di Vigilanza – ex Cat. C – Decorrenza dall’anno 2025** – Agente di Polizia Locale - a tempo pieno e indeterminato , da destinare al Settore Vigilanza - in sostituzione di analoga figura che potrebbe cessare dal servizio per quiescenza da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento nel rispetto della vigente normativa in materia, previo esperimento di procedura di mobilità.

**Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Vigilanza – ex Cat. D – Decorrenza dall’anno 2026** – a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore Vigilanza - in sostituzione del Responsabile incaricato di P.O. che potrebbe cessare dal servizio per quiescenza da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento nel rispetto della vigente normativa in materia, previo esperimento di procedura di mobilità.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2025/2027 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l’istituto del comando o dell’utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

<b>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA</b>
--

La maggiore spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all’art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è così distinta:

**1° caso - al di sotto del valore soglia “più basso”**

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2025/2027, non supera l’incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 (“valore soglia più basso”), come di seguito dimostrato:

**2025 (primo anno):**

Nuovo MAC 101 bilancio 2025/2027 esercizio 2025	€ 691.632,33
Mac 103 bilancio 2025/2027 esercizio 2025	€ 3.000,00
<b>Totale</b>	<b>694.632,33</b>
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2023-2022-2021 al netto del FCDE)	€ 875.611,33
DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2025)	€ 180.979,00

**2026 (secondo anno):**

Nuovo MAC 101 bilancio 2025/2027 esercizio 2026	€ 688.577,33
Mac 103 bilancio 2025/2027 esercizio 2026	€ 3.000,00
Totale	691.577,33
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2023-2022-2021 al netto del FCDE)	€ 875.611,33
DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2026)	€ 184.034,00

**2027 (terzo anno):**

Nuovo MAC 101 bilancio 2025/2027 esercizio 2027	€ 696.439,33
Mac 103 bilancio 2025/2027 esercizio 2026	€ 3.000,00
Totale	699.439,33
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2023-2022-2021 al netto del FCDE)	€ 875.611,33
DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2027)	€ 176.172,00

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di equilibrio finanziario;
- le nuove assunzioni e tutti gli atti ad esse propedeutici, sono attivate dopo l'approvazione del bilancio 2025/2027 avvenuta con Delibera di CC n. 37 del 19/12/2024.

TABELLE RIEPILOGATIVE:

ALLEGATO B CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	Pramaggiore		
POPOLAZIONE al 31.12.2024	4.774		
FASCIA	D		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%		
<b>Fascia</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Tabella 1 (Valore soglia più basso)</b>	<b>Tabella 3 (Valore soglia più alto)</b>
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>
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%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (mac 101)	577.559,18	definizione art. 2, comma 1, lett. a),DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2021	3.119.065,80	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2022	3.183.387,09	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2023	3.545.966,29	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	63.647,10	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>17,94%</b>	

### 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

#### Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	694.632,33	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>875.611,33</b>	
DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2025)	180.979,00	

Nuovo MAC 101 bilancio 2025/2027 esercizio 2026	€ 691.577,33
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2023-2022-2021 al netto del FCDE)	€ 875.611,33
DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2026)	€ 184.034,00

#### 2027 (terzo anno):

Nuovo MAC 101 bilancio 2025/2027 esercizio 2027	€ 699.439,33
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2023-2022-2021 al netto del FCDE)	€ 875.611,33
DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2027)	€ 176.172,00

#### 4) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE BPF 2025/207 ANNO 2025 (mac 101 + quota parte mac 103)		694.632,33	definizione art. 2, comma 1, lett. a),DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2021	3.119.065,80	3.282.806,40	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2022	3.183.387,09		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2023	3.545.966,29		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2025		63.609,25	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>21,58%</b>	

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE BPF 2025/207 ANNO 2026 (mac 101 + quota parte mac 103)		691.577,33	definizione art. 2, comma 1, lett. a),DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2021	3.119.065,80	3.282.806,40	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2022	3.183.387,09		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2023	3.545.966,29		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2025		63.609,25	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>21,48%</b>	

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE BPF 2025/207 ANNO 2027 (mac 101 + quota parte mac 103)		699.439,33	definizione art. 2, comma 1, lett. a),DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2021	3.119.065,80	3.282.806,40	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2022	3.183.387,09		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTOANNO 2023	3.545.966,29		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2027		63.605,24	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>21,73%</b>	

## ALLEGATO "C"

<b>DOTAZIONE ORGANICA per il triennio 2025-2026-2027</b>		
<b>Settore "Amministrativo-Finanziario"</b>		
Categorie	Profili Professionali	Totale
Funzionario ed Elevata Qualificazione	Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Amministrativo-Finanziaria	1
Funzionario	Funzionario - servizi sociali	1
Istruttore	Istruttore Amministrativo	6 di cui n. 1 nuova assunzione con utilizzo di nuovi spazi assunzionali DL 34/2019.
	<b>Totale Settore</b>	<b>8</b>
<b>Settore "Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente"</b>		
Categorie	Profili Professionali	Totale
Funzionario ed Elevata Qualificazione	Funzionario ed Elevata Qualificazione Ufficio Tecnico	1
Funzionario	Funzionario – Area Tecnica	1
Istruttore	Istruttore Amministrativo	1
Operatore Esperto	Operatore Esperto	1
	<b>Totale Settore</b>	<b>4 a tempo indeterminato</b>
<b>Settore "Vigilanza"</b>		
Categorie	Profili Professionali	Totale
Funzionario ed Elevata Qualificazione	Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Polizia Locale	1 di cui n. 1 in sostituzione di eventuale dipendente che raggiunga i requisiti per la quiescenza
Istruttore	Istruttore Amministrativo	2 di cui n. 1 in sostituzione di eventuale dipendente che raggiunga i requisiti per la quiescenza.
	<b>Totale Settore</b>	<b>3</b>
	<b>Totale Generale</b>	<b>15 di cui n. 1 oggetto di nuova assunzione con utilizzo di spazio assunzionali DL 34/2019.</b>

## Allegato D – PIANO OCCUPAZIONALE

### PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2025/2027

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Note
01/06/2025	Istruttore	Istruttore Amministrativo	100%	utilizzo graduatoria di altri enti o eventuale concorso.	Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)				Utilizzo di nuovi spazi assunzionali
01/09/2025	Istruttore	Istruttore Vigilanza Agente Polizia Locale	100%	Utilizzo graduatoria Comune o utilizzo graduatoria di altri enti	Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)				Sostituzione dipendente per eventuale quiescenza
01/07/2026	Funzionario	Funzionario EQ Polizia Locale	100%	Utilizzo graduatoria Comune o utilizzo graduatoria di altri enti	Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)				Sostituzione dipendente per eventuale quiescenza

# CALCOLO LIMITE DI SPESA PERSONALE - ART. 1, COMMA 557, LEGGE296/2006

<b>MEDIA TRIENNIO 2011-2013 E RISPETTO LIMITE TRIENNIO 2025-2027</b>				
<b>VERIFICA COSTI DEL PERSONALE EX ART. 1, COMMI 198 E 199 L. 266/2005 ART. 1, COMMA 557 ter L. 296/2006</b>				
valore storico	2011	2012	2013	
<b>TRIENNIO 2011-2012-2013 LIMITE MASSIMO PER CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE (RIF. DELIBERA VERIFICA STATO ATTUAZIONE PROGRAMMI 2014 CON DETRAZIONE SPESA PER CATEGORIE PROTETTE)</b>	<b>530.513,99</b>	<b>530.513,99</b>	<b>530.513,99</b>	
Valore Rideterminato con Determina del Responsabile Finanziario n. 607 del 19/11/2024				
<b>RIDETERMINAZIONE AL LORDO DEI RINNOVI CCNL MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013 PER CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE</b>	<b>592.764,65</b>	<b>592.764,65</b>	<b>592.764,65</b>	
	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	
	<b>previsionale</b>	<b>previsionale</b>	<b>previsionale</b>	
Spesa di personale (compreso personale a tempo determinato e dirigenti a tempo determinato): TIT. 1 MACR. 01	691.632,33	688.577,33	696.439,33	
Co.co.co.	-			
Spesa di personale da rimborsare per comando TIT. 1 MACR. 09				
Buoni pasto 01.03 TIT. 01 MACR. 03	3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	
Irap: TIT. 1 MACR. 02	38.530,93	38.530,93	38.530,93	
<b>TOTALE A</b>	<b>733.163,26</b>	<b>730.108,26</b>	<b>737.970,26</b>	
Costo rinnovo CCNL 21/05/2018 triennio 2016/2018 dipendenti				
Prospetto Riepilogo costi rinnovi contrattuali dal 2006 in poi	- 86.952,09	- 86.952,09	- 86.952,09	
Spesa riferita a ANF				
Spese per lavoro straordinario ed altri oneri di personale connessi all'attività elettorale oggetto di rimborso da altre amministrazioni (cfr. R.G.S. circolare n. 9/2006) oneri e irap incluso	- 9.256,00	- 9.256,00	- 17.860,50	
Spese per il personale appartenente alle categorie protette (cfr. R.G.S. circolare n. 9/2006) Personale a tempo determinato finanziato con destinazione C.d.S. (cfr. Circolare Minsitro Interno n. FL 5/2007 e parere C.C. Liguria n. 1/2008)	-			
ESCLUSIONE SPESE PROGETTAZIONE INTERNA oneri e irap incluso (cfr. Sezione Autonomie C.C.deliberazione n. 16/2009)	- 6.615,00	- 6.615,00	- 6.615,00	
ESCLUSIONE I.C.I. / IMU oneri e irap inclusi (cfr. Sezione Autonomie C.C.deliberazione n. 16/2009)	- 6.615,00	- 6.615,00	- 6.615,00	
ESCLUSIONE ROGITO oneri e irap inclusi (cfr. Sezione Autonomie C.C.deliberazione n. 16/2009)	- 3.307,50	- 3.307,50	- 3.307,50	
Rimborso Compensi Istat	- 4.000,00	- 1.000,00	- 1.000,00	
Spesa di personale eterofinanziata: PNRR Fondo Piccoli Comuni				
Spesa di personale rimborsato da altra amministrazione per spesa di personale	-			
Spesa di personale rimborsata per convenzione di Segreteria	-			
Spesa Segretari Comunali finanziata per PNRR				
Maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.L. 34/2019 che non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 27	- 30.661,33	- 30.661,33	- 30.661,33	
<b>TOTALE VOCI DI RIDUZIONE DI SPESA</b>	<b>- 147.406,92</b>	<b>- 144.406,92</b>	<b>- 153.011,42</b>	
<b>LIMITE DI SPESA DI PERSONALE RILEVANTE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006</b>	<b>585.756,34</b>	<b>585.701,34</b>	<b>584.958,84</b>	
<b>scostamento da obiettivo</b>	<b>- 7.008,31</b>	<b>- 7.063,31</b>	<b>- 7.805,81</b>	

## **RELAZIONE TECNICA**

### **SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ASSUNZIONALE**

#### *Contesto Normativo*

L'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 modifica sostanzialmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni, introdotte, a decorrere dal 2011, per contenere le assunzioni a tempo indeterminato derivanti da concorso pubblico. Il comma 2 prevede che a decorrere dalla data individuata da un apposito Decreto Ministeriale, 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, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Dopo aver raggiunto più intese in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che individua 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. Il decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 e prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni, il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo di detto rapporto, 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. Per calcolare la media delle entrate correnti, si prendono come riferimento gli accertamenti di competenza riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, concetto ribadito dalla Corte dei Conti Sezione regionale dell'Emilia Romagna con deliberazione n. 55/2020/PAR del 25.06.2020.

Sono incluse tra le entrate correnti le entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva attribuita al gestore secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 al netto del Fondo svalutazione crediti riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato, qualora l'Ente sia in TARIP.

Il Comune di PRAMAGGIORE con n. abitanti 4.784 (dato disponibile al 31/12/2023) si colloca nella fascia demografica (comuni da 3000 a 4999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia pari al 27,20% e i dati di riferimento relativi all'ultimo rendiconto della gestione approvato sono riferiti all'annualità 2023 (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 09 del 29.04.2024).

Ai fini del calcolo del rapporto spesa personale/entrate correnti, si è preso come riferimento l'importo del Fondo crediti di dubbia esigibilità che risulta stanziato nel bilancio assestato del 2023, mentre per quanto riguarda i dati da tener in conto per l'inclusione tra le entrate correnti, non si sono tenute conto le entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva ex l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013, in quanto il Comune di Pramaggiore non ha una gestione in TARIP del servizio rifiuti, ma incassa direttamente le entrate da Tariffa Rifiuti.

	<b>IMPORTI</b>	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 (mac 101)		577.559,18
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021	3.119.065,80	3.282.806,40
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	3.183.387,09	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	3.545.966,29	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		63.647,10
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>17,94%</b>

### **Determinazione spesa art. 1 comma 557 della Legge 296/2006**

Per la determinazione della spesa di personale nel rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, si evidenzia che è stato rideterminato il limite di spesa con Determinazione n. 607 del 19/11/2024.

Criticità:

Si evidenziano le seguenti criticità che potrebbero condizionare la spesa di personale nei prossimi anni:

- incrementi alla spesa di personale potrebbero registrarsi in caso di rinnovo dei contratti nazionali del personale. Per fronteggiare l'aumento della spesa per rinnovi contrattuali (inclusi oneri riflessi a carico dell'Ente e IRAP), risulta stanziato nel bilancio 2025-2027, un fondo, alla classificazione di bilancio Missione 20- Programma 03- Titolo 1 e Macroaggregato 101 pari ad Euro 9.682,90 per l'annualità 2025, Euro 9.682,90 per l'annualità 2026 ed Euro 9.682,90 per l'annualità 2027;
- il valore delle entrate correnti a partire dalle risultanze del rendiconto 2023 e per gli anni a venire potrebbe continuare a subire una progressiva riduzione quale conseguenza dei problemi collegati agli incrementi dell'inflazione.