



**Comune di Monte Argentario**

**Provincia di Grosseto**

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI  
PERSONALE 2025/2027**

## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

### Premesso che:

l'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D. Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, che ai commi 1, 2 e 3 così dispone:

comma 1 *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.”;*

comma 2 *“Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;*

comma 3 *“La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti

normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “*spesa potenziale massima*” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”.

**Dato quindi atto** che, in ossequio all’art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

**Rilevato**, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- **contenimento della spesa di personale;**
- **facoltà assunzionali a tempo indeterminato;**
- **lavoro flessibile;**
- **progressioni tra aree (c.d. progressioni verticali tra aree e/o qualifiche diverse);**
- **altre tipologie di assunzione.**

## **CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

### **A1. Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
--	--

### **A2. Situazione dell’ente**

Preso atto che l’art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, ha abrogato la lettera a) all’art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l’obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del d.l. 90/2014, è pari ad **€ 3.317.015,36** (al lordo degli oneri e dell’IRAP)

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.426.750,10	€ 3.336.725,10	€ 3.187.570,88	€ 3.317.015,36

## FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

### B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

comma 2 *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti 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. (...omissis...)”*;

**visto** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**considerato** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e per il quinquennio 2020/2024;

**vista** la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

**visto** l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

**rilevata** la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

**atteso** che, per l'anno 2025, i comuni, le province e città metropolitane (oltre che le regioni a statuto ordinario) restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019: trattasi, com'è noto, dell'applicazione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura del revisore dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali in base al rapporto tra la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, determinata al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità desunto dall'ultimo dei tre;

**dato atto** che, conseguentemente, dal 2025 viene meno l'applicazione della Tabella 2 del d.m. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, ormai note, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

**ricordato**, in particolare, che:

– i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;

– i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali, dovranno garantire nell'anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell'ultimo rendiconto;

– i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell'articolo 6, comma 2, del d.m., dal 2025 "applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia". In questo caso, quindi, ma trattasi di cosa nota fin dall'esordio delle regole assunzionali in esame, entra in gioco un calcolo basato sul turn-over, e in una percentuale peraltro assai ridotta.

## **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

## **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO**

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

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

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 entrate correnti si intendono media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**Visto** il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio **2021/2022/2023**, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (**rendiconto 2023**):

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da rendiconti approvati	€ 19.352.462,05	€ 19.595.778,65	€ 20.757.273,14
MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2021/2023	€ 19.901.837,95		
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE (ASSESTATO 2023)	€ 2.296.485,78		
<b>Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)</b>	<b>€ 17.605.352,16</b>		

**Visto** il sotto riportato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

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

**Spese di personale 2023 / Media entrate triennio precedente al netto del FCDE**

$$\frac{\text{€ 3.063.078,68}}{\text{€ 17.605.352,16}} = 17,40 \%$$

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

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

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti**
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla **lettera f)**, in quanto consta alla data del **31/12/2024 di numero 11.858 abitanti.**

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti:

- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 (tabella 2 - non più applicabili dall'anno 2025 e successivi);

- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020  SOGLIA APPLICABILE DAL 2025	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10000-59999	27,00%	<b>NON PIU' APPLICABILE</b>	31,00%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

### **FASCIA 1. Comuni virtuosi**

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

### **FASCIA 2. Fascia intermedia**

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

### **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio**

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato, alla data di approvazione del presente atto di programmazione, un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **17,40%**, si colloca nella seguente fascia:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.**

Il Comune può, pertanto, dall'anno **2025 e per l'intera durata della presente programmazione**, incrementare la spesa di personale riferita all'anno 2018 per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino

alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza (27%) **non vigendo più il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.**

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

### **B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO ED INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

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

$$\begin{aligned} & (\text{€ } 17.605.352,16 * 27\%) - \text{€ } 3.063.078,68 \\ & (\text{Media entrate netto FCDE} * \text{percentuale tabella 1}) - (\text{meno}) \text{ Spese di personale ultimo} \\ & \text{rendiconto 2023} = \text{€ } 1.690.366,40 \end{aligned}$$

#### **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo delle spese di personale riferite all'anno 2018, per l'annualità 2024 è stato il seguente:

$$\begin{aligned} & (\text{€ } 3.493.468,91 * 22\%) \\ & (\text{Spese di personale 2018} * \text{Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente anno 2024} \\ & = \text{€ } 768.707,49) \end{aligned}$$

#### **INCREMENTO EFFETTIVO dall'anno 2025 e successivi**

**Dato atto che a decorrere dall'annualità 2025 e per l'intera durata della presente programmazione triennale, non vigendo più il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso, il Comune potrà incrementare la spesa di personale riferita all'anno 2018 per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza (27%).**

$$\begin{aligned} & (\text{€ } 3.493.468,91 * 27\%) \\ & (\text{Spese di personale 2018} * \text{Valore Tabella 1 DM per fascia demografica ente anno 2025} = \text{€} \\ & \text{943.225,21}) \end{aligned}$$

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può incrementare le spese di personale riferite all'anno 2018, al netto di eventuali ulteriori quote derivanti da turn-over ed utilizzabili nella misura del 100%, entro lo spazio finanziario di **€ 943.225,21.**

#### **LAVORO FLESSIBILE**

**Atteso poi che**, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone:

“4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

**vista** la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce: “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

**richiamato** quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**vista** la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni?”;

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

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

i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;

i contratti di formazione e lavoro;

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

rilevata la seguente tabella riassuntiva:

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 (AL LORDO di ONERI ed IRAP) = € 156.527,00</b>
--

Si da atto, pertanto, che la spesa massima possibile per eventuali assunzioni con contratti di tipo flessibile per esigenze temporanee, fermo restando il relativo stanziamento di bilancio non potrà superare **€ 156.527,00 per ogni singola annualità del triennio 2024/2026 (AL LORDO di ONERI ed IRAP).**

### **PROGRESSIONI TRA LE AREE (c.d. progressioni verticali tra aree e/o qualifiche diverse)**

**Visto** l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. che, con riferimento alle progressioni di carriera del personale mediante inquadramento nell'area/qualifica superiore, così dispone:

“(…)Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata

*sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.”;*

**richiamato** l'articolo 13 del vigente CCNL relativo al “ Personale del comparto Funzioni Locali” del 16/11/2022 che, ai commi 6, 7 e 8, testualmente recita:

**comma 6** *“In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”;*

**comma 7** *“Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all’art. 5 (Confronto), i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*

- a) esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato;*
- b) titolo di studio;*
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.”*

**comma 8** *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), **in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”;***

**dato atto** che il monte salari relativo al personale non dirigente del Comune di Monte Argentario, riferito all’anno 2018 ammonta ad Euro 2.245.489,00 e determinato in **Euro 12.350,19** tale 0,55%;

**precisato** che il presente atto di programmazione non prevede, al momento, progressioni tra le aree ex art. 13 del vigente CCNL relativo al “ Personale del comparto Funzioni Locali” del 16/11/2022 e dato atto che nell’annualità 2024, sono state effettuate progressioni ex art. 13, comma 6, del vigente CCNL del 16/11/2022, calcolate secondo le indicazioni di cui all’Orientamento applicativo dell’Aran CLFN207, nella misura di **Euro 8.497,47** e, pertanto, nel pieno rispetto del limite fissato dal sopra citato comma 8 dello stesso articolo;

**visto** l’articolo 15 del vigente CCNL relativo al “ Personale del comparto Funzioni Locali” del 16/11/2022 che al comma 1 testualmente recita:

**comma 1** *“Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:*

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
- sull’assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;*
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno;*
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.”;*

**visti**, altresì i pareri Aran CFL 208 e CFL 209 recanti chiarimenti in merito alle progressioni tra le aree di cui agli artt. 13 e 15 del vigente CCNL relativo al “ Personale del comparto Funzioni Locali” del 16/11/2022;

**precisato, inoltre,** che il presente atto di programmazione non prevede, al momento, progressioni tra le aree ex art. 15 del vigente CCNL relativo al “ Personale del comparto Funzioni Locali” del 16/11/2022;

**dato atto che:**

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999, n. 68 e ss.mm.ii.;
- che l'Ente ha accertato, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/01, così come sostituito dall'art. 16 legge 183/11 ( Legge di stabilità 2012), l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze o di soprannumero di organico per l'anno 2025 (giusta deliberazione di G.C. n. 256 del 30/12/2024);
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- che con deliberazione di C.C. N. **36 del 22/04/2024** è stato approvato lo schema di rendiconto della gestione e approvato il conto del bilancio, stato patrimoniale e conto economico dell'esercizio finanziario per l'esercizio finanziario **2023**;

**visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;

**richiamato** l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui “*Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente*”;

**atteso** che le assunzioni di cui al presente piano, terranno altresì conto delle competenze e delle caratteristiche richieste dalle “*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*” di cui al pubblicando decreto del Ministero della Funzione Pubblica sottoscritto di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 22/07/2022, nonché delle nuove aree di inquadramento di cui al CCNL “Funzioni Locali” del 16/11/2022.

## **ALTRE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE**

**Assunzioni Agenti di Polizia Locale stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada (art. 208 del DECRETO LEGISLATIVO 30 aprile 1992 , n. 285)**

La Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna della Corte dei Conti con la **Deliberazione n. 130/2015/PAR**, ha espresso il parere per cui, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, deve essere esclusa la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada (art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992).

Nel parere si evidenzia altresì come nelle linee guida per gli organi di revisione degli enti locali, approvate dalla Sezione delle autonomie, con Deliberazione n. 13/2015/SEZAUT/INPR (Linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico finanziaria agli enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 166 e seguenti della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Rendiconto della gestione 2014), le "spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al codice della strada" sono incluse tra le componenti da sottrarre, nel calcolo della spesa di personale rilevante ai fini del rispetto della previsione di cui all'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006.

Si da atto, pertanto, che si procederà all'assunzione di tale personale, salvo eventuali modifiche, nei limiti di spesa fissati con apposita deliberazione di G.C. n. 222 del 28/11/2024 recante: "*Destinazione proventi C.d.S. - anno 2025*" per un importo totale, al lordo di oneri riflessi ed IRAP, per un totale di **€ 64.482,00**.

#### **PARAMETRO DI VIRTUOSITA' DI CUI D.L. 34/2019 E DAL D.M. 17 MARZO 2020**

Si da atto che per l'anno 2025 il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal D.L. 34/2019 e dal D.M. 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di cui alla Tabella 1 dello stesso decreto e precisamente nella percentuale del **17,40 %** e, pertanto, di quantificare in **€ 4.753.445,09** il limite di spesa di personale per il Comune di Monte Argentario (GR).

**(vedasi prospetto di seguito riportato)**

**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	Monte Argentario	al 31/12/2024
POPOLAZIONE	11.858	
FASCIA	f	
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%	

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50 %	33,50 %
b	1000-1999	28,60 %	32,60 %
c	2000-2999	27,60 %	31,60 %
d	3000-4999	27,20 %	31,20 %
e	5000-9999	26,90 %	30,90 %
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60 %	31,60 %
h	250000-14999999	28,80 %	32,80 %
i	1500000>	25,30 %	29,30 %

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

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		IMPORTI	DEFINIZIONI
		3.063.078,68 €	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	19.352.462,05 €	19.901.837,95 €	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	19.595.778,65 €		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	20.757.273,14 €		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	FCDE	2.296.485,78 €	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>		<b>17,40%</b>	

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

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

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE 2023 (ultimo rendiconto approvato)	3.063.078,68 €	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE ammissibile	€ 4.006.363,89	
INCREMENTO MASSIMO dal 2025 (27%)	€ 943.285,21	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.M. 17 MARZO 2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.493.648,91 €	Art. 5, comma 1
ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE 2020 (tabellari + ONERI (NO IRAP)) 1 al netto cessazioni	72.213,64 €	
ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE 2021 (tabellari + ONERI (NO IRAP)) 2 al netto cessazioni	309.746,91 €	
ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE 2022 + ONERI (NO IRAP)) 3 al netto cessazioni (tabellari)	103.582,05 €	
ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE 2023 + ONERI (NO IRAP)) 4 (tabellari)	372.988,27 €	
CESSAZIONI ANNO 2023 (Tabellari + ONERI (NO IRAP))	455.911,82 €	
ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE 2024 + ONERI (NO IRAP)) 5 (tabellari)	393.854,70 €	
CESSAZIONI ANNO 2024 (Tabellari + ONERI (NO IRAP))	294.343,79 €	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (b)	NON UTILIZZABILI	
CESSAZIONI 2025 PREVISTE DAL PIANO (Tabellari + ONERI (NO IRAP))	54.219,73 €	
<b>COSTO PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025 (Tabellari + ONERI (NO IRAP))</b>	<b>148.337,47 €</b>	
ULTERIORI CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020 (ANNO 2025 E SUCCESSIVE ANNUALITA')	347.037,51 €	

**NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – 2025/2027**

<b>ANNO 2025</b>				
<b>AREA E/O QUALIFICA DI INQUADRAMENTO</b>	<b>Profilo Professionale e modalità di copertura</b>	<b>N. unità</b>	<b>Costo singola unità</b>	<b>Costo totale</b>
<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	<b>Funzionario Tecnico</b> (mobilità obbligatoria; mobilità volontaria; concorso pubblico)  c/o DIPARTIMENTO II 1 (UNA) UNITA' AREA PROGETTAZIONE TERRITORIALE E URBANA E 1 (UNA) UNITA' AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	<b>2</b>	€ 25.146,71	€ 50.293,42
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	<b>Istruttore di Vigilanza</b> (concorso pubblico NB. Mobilità obbligatoria e mobilità volontaria già assolte nell'anno 2024) c/o DIPARTIMENTO I AREA SERVIZI ALLA PERSONA E DI POLIZIA LOCALE – SETTORE 1	<b>3</b>	€ 23.175,61	€ 69.526,83
<b>TOTALE costo tabellare ( C )</b>		<b>5</b>	Spesa annuale totale (al netto degli oneri e dell'IRAP)	<b>€ 119.820,25</b>
Oneri (CPDEL 23,80%)				€ 28.517,22
TOTALE COSTO ANNUO ASSUNZIONI ART. 33 D.L. 34/2019 E SS.MM.II. – COSTO AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI -				<b>€ 148.337,47</b>
IRAP 8,5%				€ 10.184,72
TOTALE costo effettivo ( A oltre ONERI ed IRAP) per raffronto media spese personale triennio 2011/2013				<b>€ 158.522,19</b>

<p><b>ANNO 2026</b> Nessuna assunzione programmata</p>
--

<p><b>ANNO 2027</b> Nessuna assunzione programmata</p>
--

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE E VERIFICA LIMITI DI SPESA**

<b>DOTAZIONE ORGANICA DELIBERE GIUNTA N. 17/2015 e n. 100/2022</b>	<b>NUM.</b>	<b>COSTO UNITARIO TABELLARI</b>	<b>TOTALE</b>
DIRIGENTI	4	€ 45.260,77	€ 181.043,08
D3	4	€ 27.572,84	€ 110.291,36
D1	16	€ 23.980,09	€ 383.681,44
C	46	€ 22.039,41	€ 1.013.812,86
B3	19	€ 20.652,45	€ 392.396,55
B1	10	€ 19.536,91	€ 195.369,10
	99	<b>TOTALE costo tabellare ( A )</b>	<b>€ 2.276.594,39</b>
Oneri (CPDEL 23,80%)			€ 541.829,46
IRAP 8,5%			€ 193.510,52
<b>A. TOTALE costo teorico effettivo (oltre ONERI ed IRAP)</b>			<b>€ 3.011.934,38</b>

Si da atto che l'attuale dotazione organica dell'ente di cui al prospetto su indicato, tenuto conto del personale in servizio alla data del 01/01/2025 e del personale che si prevede di assumere come da

programmazione triennale sopra riportata, decurtato delle unità di personale per il quale è già prevista la cessazione in corso d'anno, rispetta i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente, come si evince dal prospetto che si riporta di seguito:

PERSONALE AREE DI INQUADRAMENTO	N. UNITA'	COSTO UNITARIO TABELLARI CCNL VIGENTI	TOTALE
DIRIGENTI	3	45.260,77 €	135.782,31 €
DIRIGENTE ART. 110, COMMA 1, TUEL	1	45.260,77 €	45.260,77 €
AREA FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI EX CAT. GIURIDICA D3	2	27.572,84 €	55.145,68 €
AREA FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI EX CAT. GIURIDICA D	21	25.146,71 €	528.080,91 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C	51	23.175,61 €	1.181.956,11 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT. B3	6	20.652,45 €	123.914,70 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT. B	1	20.620,71 €	20.620,71 €
	<b>85</b>	<b>TOTALE costo tabellare (A)</b>	<b>2.090.761,19 €</b>
<b>Oneri (CPDEL 23,80%)</b>			<b>497.601,16 €</b>
<b>IRAP 8,5%</b>			<b>177.714,70 €</b>
<b>B. TOTALE costo effettivo (oltre ONERI ed IRAP)</b>			<b>2.766.077,05 €</b>

Il costo/spesa personale in servizio più personale da assumere è inferiore al costo della attuale dotazione organica teorica (limite di cui all'art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii) in quanto:

(costo effettivo dotazione organica teorica (A) € 3.011.934,38; costo dotazione organica effettiva (B) € **2.766.077,05** al lordo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato triennio (anno 2025 € **158.522,19** + anno 2026 € 0,00 + anno 2027 € 0,00).

Si da atto, altresì, che la spesa relativa al personale di cui alla dotazione organica effettiva comprensiva di quella occorrente all'attuazione delle nuove assunzioni previste dal presente atto di programmazione rispettano, altresì, il limite massimo potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (**€ 2.950.045,05 < € 3.317.015,36**).

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE (ART. 1 COMMA 557 DELLA Legge 296/2006)			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.426.750,10	€ 3.336.725,10	€ 3.187.570,88	<b>€ 3.317.015,36</b>

Si da atto, inoltre, che il presente programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020 (GIUSTO PARERE N. 2/2025).

**Infine, si stabilisce che:**

- sono autorizzate, per il triennio 2025/2027, le eventuali assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e ss.mm.ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- sono autorizzate, altresì, le necessarie assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada ex art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004, precisando che le stesse non concorrono ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010 ([Deliberazione n. 130/2015/PAR](#) Sezione regionale di controllo

per l'Emilia Romagna della Corte dei Conti) nonché, da includersi tra le componenti da sottrarre, nel calcolo della spesa di personale rilevante ai fini del rispetto della previsione di cui all'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006.

Di riservarsi, comunque, la facoltà di modificare la programmazione triennale di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinarne mutazioni del quadro di riferimento anche derivante sia dal quadro normativo che da quello finanziario relativamente al triennio 2025/2027 nonché a seguito di ulteriori cessazioni di personale non preventivate alla data di adozione del presente atto di programmazione.

**ORGANO DI REVISIONE**  
**Comune di MONTE ARGENTARIO**

Verbale n. 2 dell'8 febbraio 2024

**Oggetto: Espressione parere su allegato alla proposta di deliberazione con oggetto: "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026" - ALLEGATO "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024/2026"**

Il sottoscritto, revisore unico del comune di Monte Argentario (GR), nominato con deliberazione di consiglio comunale n. 27 del 04/05/2023

**VISTO**

l'allegato alla proposta di deliberazione di giunta comunale di cui all'oggetto e recante: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026";

**RICHIAMATI**

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017;
- l'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019 convertito con modificazioni previste dalla Legge n. 58/2019;
- il Decreto del Ministero per la P.A., di concerto con il MEF ed il Ministro dell'Interno, del 17/3/2020 recante "*Misure per le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*";
- l'art. 1, commi 557 e 557 bis e quater della Legge 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000;
- le previsioni della circolare attuativa del 08/06/2020 del Ministero della P.A., di concerto con il MEF ed il Ministero dell'Interno.
- il comma 8 dell'art. 19 della legge 28/12/2001, n. 448;
- il D.Lgs. n. 75/2017;
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 90/2014.

**DATO ATTO CHE**

- con deliberazione della Giunta comunale n. 155 del 02.11.2023 è stato evidenziato che non sussistono situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale per l'anno 2024;

- rimane confermato per l'anno 2024 il parametro di virtuosità previsto da D.L. 34/2019 e dal D.M. 17/03/2020 nella considerazione che l'Ente si colloca al di sotto del primo valore soglia indicato nella tabella 1 del predetto decreto attestandosi alla percentuale del 22,01%. Tale valore risulta calcolato al netto del FCDE su spesa personale al netto dell'IRAP (ultimo rendiconto approvato 2023 - riferimento anno 2022);
- In base a tali risultanze, l'Ente potrà incrementare le spese di personale relative all'anno 2018 del 22% (al netto IRAP) e per un totale di euro 768.707,49 (arco temporale 2020-2024) in quanto assoggettato al limite del c.d. "limite calmierato", nelle percentuali massime annuali come da relativa tabella del DM (anno 2020 = 9%; anno 2021= 16%; anno 2022= 19%; anno 2023=21%; anno 2024= 22%).
- la necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale scaturisce dalla necessità di garantire l'assunzione di unità di personale nel rispetto delle capacità assunzionali dell'Ente come dimostrate analiticamente nell'allegato alla proposta di deliberazione di cui in oggetto.

#### CONSIDERATO

che la modifica al Piano Triennale del Fabbisogno di personale mantiene la compatibilità e, quindi, la garanzia della copertura della relativa spesa, con le disponibilità di bilancio 2024/2026;

#### VISTI

- gli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 48 del D.Lgs. 267/2000 relativo alle competenze della Giunta;
- L'art.91 DEL D.Lgs. 267/2000;
- i Pareri di Regolarità Tecnica e Contabile espressi dai responsabili dei servizi interessati;

#### PRESO ATTO

delle previsioni risultanti dall'allegato alla proposta di deliberazione in corso di approvazione ed esaminato il suo contenuto e regolarità, esprime

#### PARERE FAVOREVOLE

in relazione alle proprie competenze, sull'allegato "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026" di cui alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale in oggetto, anche in relazione compatibilità della spesa e ai vincoli di bilancio.

Viareggio 8 febbraio 2024

L'organo di revisione

Rag. Pietro Giomi

