

Allegato A al PIAO 2025-2027

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33, C.2 DEL D.LGS. 30.03.2001 N. 165.

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce 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 prevede 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 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";*
- 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 8.05.2018, 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 ATTO, quindi, che, in ossequio all'art. 6 del D.lgs. n. 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 dalla 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 dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557- <i>quater</i> , 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;
- che **il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare** ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, è pari a **€ 2.508.887,04**:

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
€ 2.557.547,18	€ 2.514.740,92	€ 2.454.373,03	€ 2.508.887,04

B) Facoltà 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:

- Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria-

“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;

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;

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;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

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:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo **triennio 2021/2022/2023** (anni per i quali si dispone ad oggi di dati da rendiconti approvati) al netto del fondo crediti dubbia esigibilità di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media (cfr. **Allegato A/1**):

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	13.214.987,41	13.891.717,38	14.698.742,01
FCDE ASSESTATO SU BILANCIO PREVISIONE	391.500,00	426.000,00	601.400,00

Media Entrate al netto FCDE 2023 (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	13.333.748,93
---	---------------

VERIFICATO che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2023

$$\frac{2.380.735,44}{13.333.748,93} = 17,85\%$$

Media Entrate al netto FCDE 2023

II. 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 i 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 (Tabella 1 __ 27,00%)**
- 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.

VERIFICATO che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla **lettera f)**, avendo n. **17066** abitanti al 31.12.2024, come da **allegato A/2)**;

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i 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**;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE				TABELLA 2 – non più applicabile -				
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%

h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

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.

Si dà atto che **dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 è venuta meno**, in quanto l'art. 5 del Decreto 17.03.2020 ha terminato di esplicare i suoi effetti al 31/12/2024.

La conseguenza è che, alle regole attuali, nel 2025 (e quindi, innanzitutto, ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027) **la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1.**

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,85%, 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 incrementare la spesa di personale 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%). 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 l. 296/2006.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM 17.03.2020 Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(media entrate al netto FCDE x 27%) – (spese del personale da ultimo rendiconto 2023)

$$(13.333.748,93 \times 27,00\%) - 2.380.735,44 = \text{€ } 1.219.376,77$$

(Differenza tra percentuale prima soglia e percentuale riscontrata nel 2023 = 9,15% - cfr. allegato Calcolo capacità)

Poiché non trova più applicazione l'istituto dell'incremento calmierato di cui all'art. 5 del DM 17.03.2020, il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 1.219.376,77 .

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

Richiamato il fatto che l'art. 5 del Decreto 17.03.2020 termina di esplicitare i suoi effetti dal 31/12/2024 si riporta comunque di seguito, ai soli fini di consolidamento del dato storico, il calcolo dei resti assunzionali del quinquennio 2015-2019.

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consentiva ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentuale	Art. 1 comma 228 della legge 28	Tutti gli enti con popolazione	25,00%	cessazioni a.p.

<i>standard</i>	<i>dicembre 2015, n. 208</i>	<i>superiore a mille abitanti</i>		<i>2016</i>
<i>Percentuale di maggior favore</i>	<i>Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017</i>	<i>SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014</i>	<i>75,00%</i>	<i>cessazioni a.p. 2016</i>
<i>Percentuale di maggior favore</i>	<i>Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017</i>	<i>SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio</i>	<i>100,00%</i>	<i>cessazioni a.p. 2016</i>
2018				
<i>Percentuale standard</i>	<i>Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208</i>	<i>Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti</i>	<i>25,00%</i>	<i>cessazioni a.p. 2017</i>
<i>Percentuale di maggior favore</i>	<i>Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017</i>	<i>SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017</i>	<i>75,00%</i>	<i>cessazioni a.p. 2017</i>
<i>Percentuale di maggior favore</i>	<i>Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232</i>	<i>SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)</i>	<i>90,00%</i>	<i>cessazioni a.p. 2017</i>
<i>Percentuale di maggior favore</i>	<i>Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205</i>	<i>SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017</i>	<i>100,00%</i>	<i>cessazioni a.p. 2017</i>
2019				
<i>Percentuale standard</i>	<i>Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90</i> <i>Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*</i>	<i>Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti</i>	<i>100,00%</i>	<i>cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*</i>

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

ATTESO che risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente al DM (**Allegato A/3**):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	156.287,40
--------------------------------------	------------

CONSIDERATO inoltre che:

- per effetto dell'art.5 il DPCM limita il potenziale importo incrementale-di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018;
- a tale valore con nota 12454/2020 il MEF ritiene non si debbano aggiungere le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 pari ad € 156.287,40, in quanto le due opzioni (spazi assunzionali di Tabella 2 e resti dei cinque anni antecedenti) siano alternative: il Comune sceglierà pertanto il più favorevole dei due, sempre garantendo il rispetto del valore soglia;

RILEVATO che nell'anno 2021 sono state effettuate nuove assunzioni per € 229.012,13, che sono rimaste nel tetto della spesa storica dell'anno 2018 con un utilizzo del potenziale importo incrementale della capacità assunzionale di cui al DPCM17-03-2020 pari ad € 37.107,26;

RILEVATO che nell'anno 2022 sono state effettuate nuove assunzioni per € 315.904,70, che sono rimaste nel tetto della spesa storica dell'anno 2018 con un utilizzo del potenziale importo incrementale della capacità assunzionale di cui al DPCM17-03-2020 pari ad € 59.274,41;

RILEVATO che nell'anno 2023 sono state effettuate nuove assunzioni per € 66.995,06, che sono rimaste nel tetto della spesa storica dell'anno 2018 poiché, a fronte di n. 3 cessazioni quantificate su base annuale in € 129.550,37, non si è realizzato un completo turn over, e di conseguenza non si è dato luogo ad alcun utilizzo del potenziale importo incrementale della capacità assunzionale di cui al DPCM17-03-2020;

ATTESO che nell'anno 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni:

- n. 1 posizione Area dei Funzionari profilo Specialista Area Vigilanza (31.01.2023);
- n. 1 posizione Area degli Istruttori profilo Istruttore Amministrativo (28.02.2023);
- n. 1 posizione Area dei Funzionari profilo Ingegnere- Architetto (30.06.2023);
- n. 1 posizione Area dei Funzionari profilo Specialista attività contabili (31.12.2023);

PRESO ATTO inoltre:

- che si è verificata in data 30.11.2023 l'uscita di 1 posizione in Area dei Funzionari profilo Specialista Area Vigilanza per aspettativa ex art. 110 c. 5 del TUEL (G.C. n. 118/2023). A tale uscita si è fatto fronte con l'acquisizione a partire dal 27.11.2023 di una analoga figura di tramite lo strumento del comando a tempo determinato (Deliberazione di Giunta comunale n. 135 del 22.11.2023);
- che l'orientamento della Corte dei Conti, Deliberazione della Sezione autonomie, n. 12/SEZAUT/2017/QMIG enuncia il seguente principio di diritto: "La spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010.."
- che pertanto tale posizione non rientra nel limite dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile;

nell'anno 2024 si sono **verificate** le seguenti **cessazioni**:

- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Specialista Area Vigilanza* (matr. 689-mobilità 29.02.2024);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Specialista in attività amministrative - Commercio* (matr. 940 -mobilità 14.03.2024);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Ingegnere- Architetto , Edilizia privata* (matr. 790 - pensionamento - 31.03.2024);
- n. 1 posizione P:T. *Area dei Funzionari profilo Specialista in attività amministrative, Ecologia* (matr. 765 - mobilità 14.04.2024);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Specialista in attività amministrative, Segreteria* (matr. 78 - pensionamento 31.05.2024);
- n. 1 posizione e *Area dei Funzionari profilo Specialista Area Vigilanza* (matr. 478 - mobilità 15.07.2024);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Specialista in attività socio- assistenziali* (matr. 3007 - pensionamento 01.11.2024);
- n. 1 posizione *Area degli operatori esperti profilo tecnico manutentivo, LL.PP.* (matr. 1000 - pensionamento 31.12.2024);
- n. 1 posizione *Area degli Istruttori profilo Istruttore Amministrativo, Segreteria* (matr. 930 - 08.09.2024);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Ingegnere- Architetto, LL.PP.* (matr. 675 - 16.09.2024);

nell'anno 2024 si sono **verificate** le seguenti **assunzioni**:

- n. 1 posizione *Area degli Istruttori profilo Istruttore tecnico, LL.PP.* (matr. 769 - 18.03.2024);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Specialista Area Vigilanza* (matr. 442 - mobilità 08.05.2024);
- n. 4 posizioni *Area degli Istruttori profilo Istruttore Amministrativo* (matr. 438 -22.08.2024 / matr. 830 - 01.09.2024 / matr. 795 – 16.09.2024 / matr. 350 – 16.09.2024);
- n. 1 posizione *Area degli Istruttori profilo Istruttore tecnico – ed. privata* (matr. 212 - 01.09.2024);
- n. 1 posizione *Area degli Istruttori profilo Istruttore tecnico – LL.PP.* (matr. 845 - 01.11.2024);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Specialista Area Vigilanza* (matr. 161 - 01.12.2024)
- n. 1 posizione e *Area dei Funzionari profilo assistente sociale* (matr. 431 - 30.12.2024)
- n. 1 posizione e *Area dei Funzionari profilo Specialista attività contabili* (matr. 521 - 31.12.2024)

nell'anno 2025 si sono **verificate** le seguenti **cessazioni**:

- n. 1 posizione *Area degli Istruttori profilo Istruttore Amministrativo - personale* (matr. 3045 – 12.01.2025)

nell'anno 2025 sono **attese** le seguenti **cessazioni**:

- n. 1 posizione *Area degli Istruttori profilo Istruttore Amministrativo - Segreteria* (matr. 795 – 16.03.2025)
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo Ingegnere- Architetto, LL.PP.* (matr. 2008 - 01.07.2025);
- n. 1 posizione *Area dei Funzionari profilo contabile* (matr. 935 - 01.12.2025)

C) 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";*

PRESO ATTO, pertanto, che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

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:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) 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 derogata;
- d) convenzioni con altro ente locale nei limiti dell'ordinario orario di servizio;

Visto che nell'anno 2009 la spesa sostenuta per le forme flessibili di lavoro ai sensi del sopra citato art. 9 c. 28 – 1^ periodo del D.lgs. 31 maggio 2010 n. 78, è stata pari ad euro zero e che quindi la capacità di spesa per le assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile è pari all'intera spesa sostenuta nel 2009, come modificato dall'art. 11 c. 4-bis del D.l. n. 90/2014; ci si riserva di verificare la presenza di contratti di tipo flessibile per gli anni 2007-2008 in seguito ad ulteriore approfondimento;

Vista la deliberazione n. 1/2017 dalla Sezione Autonomie della Corte dei conti che enuncia il seguente principio di diritto:

1. *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto liti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”;*

DATO ATTO che nell’anno 2022 la spesa per lavoro flessibile per l’eventuale assunzione del Responsabile del Servizio Finanziario a tempo determinato e parziale (50%) era stata quantificata solo relativamente al periodo di frazione annuale di effettiva presa in servizio in forfettari € 10.000;

Preso atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 02.11.2023 di approvazione del PIAO 2023-2025 si era ravvisata la necessità di rettificare tale importo con riferimento alla spesa annua effettivamente sostenuta dall’Ente, rappresentata da € 29.890,95 (di cui € 22.655,39 per stipendio tabellare comprensivo di indennità di posizione e risultato , ed € 7.235,56 per oneri riflessi (Irap è esclusa);

PRESO ATTO che tali modifiche non alterano detto risultato di contenimento della spesa del personale con il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013.

D) Procedure di stabilizzazione

DATO ATTO che, ai sensi dell’art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nel comma 1, dell’art. 20, d.lgs.75/2017;

E) Progressioni tra le aree (progressioni verticali)

Le progressioni di carriera sono disciplinate dall’art. 52 comma 1 bis del D.lgs. 165/2001. Tale norma prevede che, *“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 de gli incarichi rivestiti.*

Con il nuovo CCNL 2019/2021, siglato in data 16 novembre 2022, è inoltre stata prevista una procedura *“speciale”*, temporalmente limitata alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla procedura ordinaria, ma con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno.

Le progressioni disciplinate dal CCNL oltre ad essere attuabili per un periodo limitato sono finanziate in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell’anno 2018 (€ 1.588.485,00) e Lo stanziamento di risorse finalizzate a progressioni finalizzate a valorizzare il personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall’esterno, consente di derogare al principio della riserva dell’accesso dall’esterno, previsto per le progressioni ordinarie.

Per il Comune di Cerea l’importo stanziabile per finanziare tale tipologia di progressione è pari ad **€ 8.736,66 pari al 0,55% sul monte salari 2018** del personale dipendente.

PRESO atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027;

VISTO l'art. 16 della L. n. 183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

PRESO ATTO che è stata effettuata la **ricognizione annuale di eccedenze di personale**, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente con note: Settore Finanziario prot. n. 4545 del 24.02.2025; Settore Personale e AA.GG. prot. n. 4437 del 24.02.2025; Settore Urbanistica – Ed. privata prot. n. 4311 del 21.02.2025; Settore Sociale prot. n. 4208 del 20.02.2025; Settore LL.PP. prot. n. 4183 del 20.02.2025; Settore PL prot. n. 4291 del 20.02.2025, e che tale ricognizione ha dato esito negativo;

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 e che 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 (**Allegato D**);
- l'ente adotta con la medesima deliberazione di Giunta comunale di adozione del PIAO sia il Programma di fabbisogno del personale che il Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027;
- non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed è in regola con gli invii dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, 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;

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"*;

RICORDATO che sulla dinamica della spesa per il personale è richiesto il controllo dell'organo di revisione che, a sua volta, riferisce alla sezione regionale della Corte dei Conti;

ACQUISITO il **parere favorevole del collegio dei Revisori**, quale attestazione preventiva di coerenza contabile con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti con verbale n. 30 del 07.03.2025 (prot. n. 5644 del 10.03.2025) allegato alla presente;

VIENE COSI' REDATTO ED ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DI APPROVAZIONE DEL PIAO 2025-2027 IL PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027, DANDO ATTO CHE LA GIUNTA PROVVEDE CON ESSO:

- AD APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;

- A DARE ATTO che non ci sono eccedenze di personale;
- A DARE ATTO che il parametro di virtuosità 17,85 %;
- A DARE ATTO che il margine potenziale di spesa per l'anno 2025 è pari a € 1.219.376,77
- A DARE ATTO che l'Ente rispetta gli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999;
- **AD APPROVARE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025/2027 prevedendo la copertura dei seguenti posti:**

Assunzioni previste dal presente Piano dei Fabbisogni anno 2025

Previsione assunzione 2025	Ex Categoria	Profilo Professionale / Area CCNL 16.11.2022	Tempo Lavoro	Spesa annua lorda tabellare
1	C	Area Istruttori – profilo professionale tecnico	Pieno – indeterminato	33.338,62
2	C	Area Istruttori.– profilo professionale amministrativo- contabile	Pieno – indeterminato	66.677,24
1	D	Area dei funzionari ed E.Q.– profilo professionale amministrativo	Pieno – indeterminato	36.209,33
1	D	Area dei funzionari ed E.Q.– profilo professionale contabile	Tempo pieno o P.T determinato o indeterminato	36.209,33
1	B	Area degli operatori esperti profilo professionale tecnico manutentivo	Pieno – indeterminato	29.984,75
1	D	Area dei funzionari ed E.Q.– profilo professionale tecnico	Pieno – indeterminato	36.209,33

ANNO 2026 - 2027

Nessuna programmazione è attualmente prevista.

- A DARE ATTO che l'Ente ricorrerà ai seguenti strumenti per la copertura dei posti di cui sopra:
 - utilizzo di graduatorie di altri Enti

- concorso pubblico
- mobilità
- ogni altra procedura prevista da disposizioni normative;

- A PREVEDERE, in caso di cessazioni dal servizio di personale, che la relativa sostituzione in corso d'anno possa essere effettuata senza necessità di modifiche al fabbisogno se effettuate con pari profilo, previa verifica del rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla legge e nei limiti delle disponibilità di bilancio;

- AD APPROVARE l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, come definita prospetto **allegato A/4**;

- A DARE ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile: con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027, con tutti i vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente;

- A PREVEDERE la possibilità di procedere ad assunzioni ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, (assegnazione temporanea di personale, comando, ecc.), per fronteggiare particolari carichi di lavoro e/o sostituzioni di personale, nel limite delle disposizioni legislative vigenti e di ogni altro strumento previsto dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile;

- A DARE ATTO che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

- A PROVVEDERE ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*;

- AD INFORMARE dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.