

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Premessa

Il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Nello specifico l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75, dispone, in particolare:

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;

Inoltre:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Il DPR 24 giugno 2022, recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, indica anche il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Viste le delibere di Giunta comunale :

- **n. 83 del 07.09.2023** avente ad oggetto “Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO) anni 2023-2025 – Art. 6 commi da 1 a 4 del D.L. 9/06/2021, n. 80, conv. in L. 6/08/2021, n.113. Approvazione.”;
- **n. 15 del 01.02.2024** avente ad oggetto “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ ED ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) ANNI 2024-2026. APPROVAZIONE”, in particolare la sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” ;

- n. 15 del **02.03.2023** ad oggetto “Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025 e approvazione della dotazione organica, quale sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione.”;
- n. 14 del **01.02.2024** ad oggetto “Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024-2026 e approvazione della dotazione organica, quale sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione”;

Vista la determinazione dirigenziale dell’Area Finanziaria n. **666** del **14.11.2024** con la quale si è determinato il limite di spesa per l’anno **2025** per le nuove assunzioni, ai sensi del D.M. Ministero dell’Interno 17 marzo 2020.

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

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;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l’applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la vigente disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da **ultimo consuntivo approvato (anno 2023)** risulta essere pari al **24,30%** e che, pertanto, il Comune di Brienza si pone al **di sotto** del “valore soglia (27,20%)” secondo la classificazione indicata dal su richiamato DPCM all’articolo 4, tabella 1, come da prospetto contenuto nella “Relazione sulla gestione 2023” approvata con delibere di G. C.le n. **37** del **18.04.024** e C. C.le n. **05** del **02.05.2024**;

Considerato che, ai sensi dell’art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell’art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Rilevato quindi che per l’anno **2025**:

- il tetto massimo della spesa di personale è pari ad euro **745.489,74** (2.740.771,11 x 27.20%);
- l’Ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il turn over disponibile;

Rilevato che, sulla base delle previsioni di entrata disponibili, tenuto conto delle condizioni contrattuali in essere, dell’andamento prospettico delle entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si assicura: l’equilibrio strutturale del bilancio, il contenimento della spesa del personale rispetto alle entrate

correnti (al netto del FCDE) nei limiti del 27,2% - così come previsto dal Dm 17 Marzo 2020 e con riferimento agli artt. 4 e 5 di detto Decreto ministeriale;

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

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

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

Rilevato che, per effetto delle cessazioni verificatesi negli anni scorsi e delle stime di entrata per il triennio 2025-2027, questo Ente ha ancora margine di spesa per avviare nuove procedure consorsuali per nuove assunzioni da avviare per l'esercizio 2025, il tutto come da prospetto "**Piano occupazionale 2025-2027**" di seguito riportato;

Dato atto che il margine di spesa sopra citato (27,20 % - valore tabella 1 -, calcolato sulla media aritmetica delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del FCDE) sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato, a tal fine, che il valore medio della spesa di personale del **2011-2013** è pari euro **1.114.560,90**, e che la spesa di personale, di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006, in sede previsionale per il triennio 2025-2027 si manterrà inferiore rispetto a quella sostenuta nel 2011-2013;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014,

il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Dato atto che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad euro **25.034,35**;

Rilevato che sulla base del personale in servizio e delle relative previsioni di spesa per il periodo 2025-2027, contenute negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027, approvato con atto consiliare n. 63 del 31.12.2024, la stessa risulta essere la seguente, riguardo le voci rilevati ai fini della verifica del rispetto dei limiti di cui al DPCM 17.03.2020:

Anno 2025 €. 740.185,78

Anno 2026 €. 712.804,74

Anno 2027 €. 712.804,74

per cui contenuta nella somma di euro **745.489,74**, che rappresenta il limite massimo di spesa per l'anno 2025.

Considerato che la vigente normativa prevede che possono procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

- 1) Abbiamo provveduto all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione art. 7, D.M. 24 giugno 2022;
- 2) Abbiamo provveduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero art. 33, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001, art. 33, c. 6, D. Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4;
- 3) Abbiamo rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- 4) Non abbiano mancanza di certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
- 5) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- 1) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, con la modifica della dotazione organica, è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. **95** dell'**11.12.2024**;
- 2) con deliberazione di Giunta n. **88** del **27.11.2024** è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2025-2026-2027 è stato adottato con deliberazione di G. C.le n. **87** del **22.11.2024**;
- 5) l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2023 che sul bilancio di previsione 2025/2027;

6) l'Ente:

- con riferimento al bilancio di previsione per l'esercizio 2024-2026 (approvato con delibera di Consiglio comunale n. **51** del **30.12.2023**) ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti (**data trasmissione 17.01.2024**);

- ha approvato il rendiconto 2023 (con delibera di Consiglio comunale n. **05** del **02.05.2024**) e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti (**data trasmissione 15.05.2024**);

7) in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta essere "ente deficitario", come da certificazione allegata all'ultimo conto consuntivo approvato (2023);

8) risultano essere regolarmente certificati i crediti di cui all'art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, come da prospetto che segue;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

Dato atto che:

- questo Ente, in materia di obbligo di reclutamento del personale disabile di cui alla legge n. 68/1999, ha effettuato nel 2023 l'assunzione di n. 2 unità part-time 50%;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Considerato che il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 239 D. Lgs 267/2000, ha espresso in data **09.12.2024** con verbale n. **13**, acquisito al protocollo generale in data 10.12.2024 prot. n. 0011392, il proprio parere in merito alla su citata delibera di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 2027;

Dato atto del seguente piano che illustra il fabbisogno del personale del Comune di Brienza per le **annualità 2025-2027**, predisposto in funzione delle esigenze dell'Ente, delle possibilità finanziarie e dei limiti assunzionali imposti dalla legislazione vigente:

a) L'organizzazione dell'ente

Allo stato attuale l'Ente è organizzato in 3 aree:

- Area n. 1 Finanziaria
- Area n. 2 Affari generali
- Area n. 3 Tecnica

con una dotazione organica prevista, alla data del **31.12.2024**, di n. 12 unità di cui 4 in part time.

b) I servizi gestiti

Oltre ai servizi istituzionali l'Ente, con le risorse umane disponibili, riesce ad assicurare gli ulteriori servizi anche con l'ausilio di lavoratori assegnati provvisoriamente all'Ente (RMI e TIS per i servizi manutentivi, lavoratori autonomi per attività di supporto amministrativo/tecnico e contabile).

Sono esternalizzati il servizio di igiene urbana, il servizio di trasporto scolastico e della mensa scolastica.

c) Le scelte organizzative

La carenza di personale che è andata via via aumentando nel corso degli ultimi anni impone, nel rispetto delle stringenti norme che ne limitano il costo ad un rapporto percentuale legato alle entrate di parte corrente, una revisione della pianta organica e una programmazione di assunzioni da effettuarsi annualmente in funzione delle dinamiche del personale esistente.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Riguardo il personale da assumere a tempo indeterminato, dovranno essere avviate nuove procedure concorsuali al fine di sostituire i dipendenti che hanno cessato il servizio nell'anno 2024 (n. 3 unità a tempo pieno) e quelli che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso del triennio 2025-2027.

Le variazioni previste per le annualità 2025-2027 riguardano, pertanto:

Anno 2025

- la copertura di n. 1 posto part time al 50 % nell'area degli operatori esperti;
- la copertura di n. 3 posti a tempo pieno nell'area degli istruttori;
- la copertura di n. 1 posto a tempo pieno nell'area degli istruttori direttivi;

Anno 2026

- Nessuna variazione prevista

Anno 2027

- Nessuna variazione prevista

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

In tutte e tre le annualità del presente piano si ritiene di far ricorso al lavoro flessibile attraverso convenzioni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004; il limite di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad euro **25.034,35**;

E' previsto anche l'avvio di una procedura concorsuale al fine di assumere n. 3 unità di personale a tempo parziale e determinato, nell'area degli istruttori, **finanziato con risorse extra bilancio** (Fondi REGIONE BASILICATA - RIPOV Servizi Comunali P.O. Val D'Agri assegnati a questo Ente giusta Determinazione dirigenziale dell'Ufficio Progetti Speciali Val D'Agri e Senisese n. 12BH.2024/D.00841 del 26.09.2024 ad oggetto "*P.O. Val D'Agri, Melandro, Sauro, Camastra. D.G.R. n. 714/2023 – Ripov Servizi Comunali 2023-2024. Soggetto attuatore Comune di Brienza. Presa d'atto D.G.C. n. 62 del 20.09.2024 e approvazione Schede Interventi*").

f) I costi del fabbisogno di personale

Il valore delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste dal presente piano è di :

- **euro 101.782,37** per l'anno 2025, importo al netto dell'IRAP (euro 6.786,56)
- euro 0,00 per l'anno 2026, importo al netto dell'IRAP
- euro 0,00 per l'anno 2027, importo al netto dell'IRAP

Il valore delle assunzioni che saranno avviate nel 2025 sarà di euro 163.183,25 (al netto dell'IRAP, pari ad euro 13.028,80) per gli anni successivi 2026 e 2027, differenza che è assorbita dal valore delle retribuzioni del personale che cesserà dal servizio, trattandosi di turnover.

Il costo complessivo (emolumenti, oneri contributivi e IRAP) previsionale del personale già alle dipendenze e da assumere (tempo indeterminato), compresa la quota per il Segretario comunale, nelle annualità considerate nel piano ammonta a:

Anno 2025 euro 787.226,78 di cui IRAP 47.041,00

Anno 2026 euro 758.037,47 di cui IRAP 45.232,73

Anno 2027 euro 758.037,47 di cui IRAP 45.232,73

Importi che rientrano nei limiti di cui al DL 34/2019 per le voci rilevanti (emolumenti e oneri).

g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è di euro **1.114.560,90**, limite da rispettare ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296.

Il tetto di spesa di personale calcolato per il 2025, sui dati del conto consuntivo 2023) è di euro **745.489,74** (2.740.771,11 x 27.20%);

Il limite di spesa per il personale da impiegare con le forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, c.28 del D. L. 31.05.2010 n. 78 è di euro **25.034,35** (spesa sostenuta nell'anno 2009).

Il costo delle n. 3 assunzioni "eterofinanziate" di personale dell'area degli istruttori, a tempo determinato e parziale è quantificato in euro **91.951,00**.

Relativamente al nuovo calcolo del limite di spesa per le assunzioni di cui ai parametri del DM 17.03.2020, si evidenzia quanto segue:

- La media aritmetica delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del FCDE è di euro **2.740.771,11**;
- Il rapporto effettivo tra spesa del personale ed entrate correnti è stato del **24,30%**
- Il comune di Brienza si è collocato al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17.02.2022 che è pari a **27,20 %**
- Il limite di spesa calcolato sulla percentuale del valore soglia del 27.20%, determinato sui dati del preconsuntivo 2022, è di euro **745.489,74**;
- La spesa di personale prevista per gli anni 2025-2027 per le voci rilevanti a tal fine (emolumenti e oneri) è di:

Anno 2025 €. 740.185,78

Anno 2026 €. 712.804,74

Anno 2027 €. 712.804,74

quindi contenuta nei limite di euro **745.489,74**.

Comune di BRIENZA

(Prov. di Potenza)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DEL 01.01.2025

Cat.	Posti coperti alla data del 01.01.2025		Uscite previste nel 2025	Assunzioni 2025 per concorsi in atto avviati in precedenza		Posti da coprire nel 2025 per effetto del presente piano		Nuova dotazione organica per effetto del presente piano e dei concorsi in atto (personale a tempo indeterminato)		Posti fuori dotazione organica (personale a tempo determinato)	Costo complessivo annuo dei posti coperti e da coprire 2025 (emolumenti, oneri e Irap)
	FT	PT		FT	PT	FT	PT	FT	PT	N.	Importo €
Area dei funzionari e dell'E.Q. (ex D)	3	0	1	0	0	1	0	3	0	0	€ 223.296,36
Area degli Istruttori (ex C)	2	4	1	0	0	3	0	4	4	3* + 2**	€ 325.650,54
Area degli operatori esperti (ex B)	2	0	0	0	0	0	1***	2	1	0	€ 66.046,40
Area degli operatori (ex A)	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	€ 25.475,41
TOTALE	7	5	2	0	0	4	1	9	6	5	€ 760.878,09 Di cui €91.951,00 etero finanziati = quota a carico del bilancio € 668.927,09

*) assunzioni a tempo determinato e parziale "etero finanziate" (Fondi REGIONE BASILICATA - RIPOV Servizi Comunali P.O. Val D'Agri)

**) unità art. 1, c.557, L. 311/2004.

***) assunzione con scorrimento di graduatorie

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					
				Concorsi pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Altro	Tempi di attivazione procedura (entro)
Operatori esperti	N. 1 Collaboratore tecnico/amministrativo	Amministrativo	PT 50%					Scorrimiento di graduatorie esistenti	01/02/2025
Istruttore	N. 1 Istruttore amministrativo	Amministrativo	PT 25,00 %					Art. 1, c.557, L. 311/2004.	01/02/2025
Istruttore	N. 1 Istruttore tecnico	Tecnico	PT 25,00 %					Art. 1, c.557, L. 311/2004.	01/02/2025
Istruttore	N. 1 Istruttore amministrativo	Tecnico	FT					Scorrimiento di graduatorie esistenti	01/06/2025
Istruttore	N. 2 Istruttore amministrativo	Amministrativa	FT					n. 1 - Scorrimiento di graduatorie esistenti n. 1 - Mobilità	01/02/2025
Istruttore	N. 3 Istruttore amministrativo	Amministrativo/Finanziario	PT 50,00 %	3				Spesa etero finanziata RIPOV Servizi comunali	01/02/2025
Funzionari ed E.Q.	N. 1 Istruttore direttivo tecnico	Tecnico	FT	1					01/10/2025

ANNO 2026

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Altro	Tempi di attivazione procedura (entro)
Istruttore	N. 1 Istruttore amministrativo	Amministrativo	33,33 %					Art. 1, c.557, L. 311/2004.	01/01/2026

ANNO 2027

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Altro	Tempi di attivazione procedura (entro)
Istruttore	N. 1 Istruttore amministrativo	Amministrativo	33,33 %					Art. 1, c.557, L. 311/2004.	01/01/2027