

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

# **TRIENNIO 2025/2027**

## PREMESSA

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

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

## 1. CONTENUTI

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

- a) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 562 della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- c) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- d) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dallanormativa vigente;
- e) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dallanormativa vigente.

## 2. DURATA

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

La modifica nel corso d'anno del piano è possibile per mutate esigenze dell'Ente o a seguito di intervento normativo.

Il presente piano può essere adeguato a seguito di modifica del DUP.

## **PREMESSA**

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, l'organizzazione dell'Ente viene adeguata secondo l'organigramma riportato al punto successivo del presente documento.

## **1. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI**

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Casargo sono attualmente articolate nella seguente modalità:

## 2. INCARICHI DEI RESPONSABILI DI AREA

Al vertice di ciascuna delle aree sopra esposte viene nominato un responsabile di area.

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

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

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il limite di cui all'art. 1 comma 562 della legge n. 296/2006 è ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico*

*delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

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

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua 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 così come successivamente assestato, oltre che 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.

La circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze e con il Ministero dell'Interno dl 13/05/2020 dà indicazioni operative sulla modalità di calcolo.

Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base dei dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa.

Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 562 della Legge n. 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica. La logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo, dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

## 2. FASCIA DI RIFERIMENTO

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

- La dotazione organica dell'Ente rideterminata, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui al comma 562 della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 290.087,63 (anno 2008);
- Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	CASARGO
POPOLAZIONE (al 31/12/2024)	850
FASCIA	A
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,50%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33,50%

### - Anno di prima applicazione della norma 2018

Prendendo a riferimento i dati relativi al Rendiconto 2018, approvato con deliberazione C.C. n. 16 del 29/04/2019, il rapporto tra la spesa personale 2018 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2016/2018) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **17,07%**, come di seguito calcolato:

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

	<b>IMPORTI</b>	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018	257.267,00	A
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	1.608.089,72	B = (B1+B2+B3)/3
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	1.494.894,20	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2016	1.510.479,57	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2018	30.300,00	C
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI</b>		<b>A/(B-C)%</b>

- **Ultimo rendiconto approvato, anno 2023**

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione C.C. n. 23 del 06/05/2024, il rapporto tra la spesa personale e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **14,54%** come di seguito calcolato:

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

Accertamento entrate correnti <b>2021</b> (titolo I-II-III)	Titolo 1° (+)	700.571,05
	Titolo 2° (+)	182.385,70
	Titolo 3° (+)	789.856,39
	<b>Totale</b>	<b>1.672.813,14</b>
Accertamento entrate correnti <b>2022</b> (titolo I-II-III)	Titolo 1°	715.979,67
	Titolo 2°	137.357,55
	Titolo 3°	967.563,25
	<b>Totale</b>	<b>1.820.900,47</b>
Accertamento entrate correnti <b>2023</b> (titolo I-II-III)	Titolo 1°	722.029,55

	Titolo 2°	360.695,09
	Titolo 3°	899.675,14
	<b>Totale</b>	<b>1.982.399,78</b>
<b>Media</b>		<b>1.825.371,13</b>

Fondo crediti dubbia esigibilità 2023 PREVISIONE ASSESTATA		44.200,00
------------------------------------------------------------	--	-----------

<b>Valore entrate correnti da riportare</b>		<b>1.781.171,13</b>
---------------------------------------------	--	---------------------

<b>SPESE PERSONALE 2023</b>	TOTALE (+)	268.345,91
	Incentivi utc (-)	9.428,28
		<b>258.917,63</b>

<b>Rapporto spesa personale entrate correnti</b>		<b>14,54%</b>
--------------------------------------------------	--	---------------

Raffrontando la predetta percentuale, sia utilizzando come base di calcolo l'anno 2018 che il 2023, con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Casargo si colloca al di sotto del valore soglia più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al limite inferiore della propria fascia.

Si precisa inoltre che, per gli enti che si trovano al di sotto del valore soglia della percentuale di riferimento, è possibile utilizzare i resti assunzionali degli ultimi 5 anni e l'intero turn over del personale cessato.

Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

A partire dal 2021 vengono sterilizzate, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, sia le spese che le entrate dei comuni, delle regioni e delle province per le assunzioni che sono finanziate, anche parzialmente da parte di altri soggetti. Lo prevede l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del D.L. n. 104/2020.

La disposizione stabilisce che le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre, siano “neutralizzate” ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all’articolo 33 del d.l. n. 34/2019.

### **3.POSSIBILITA' MASSIME DI INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2028**

FASCIA DEMOGRAFICA	2021	2022	2023	2024	2025 (D)
A) comuni fino a 999 abitanti	29%	33%	34%	35%	35%
	74.607,43	84.898,11	87.470,78	90.043,45	90.043,45

#### **2025**

SPESA DI PERSONALE 2018	257.267,00	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	90.043,45	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	347.310,45	A+ D

#### **2026**

SPESA DI PERSONALE 2018	257.267,00	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	90.043,45	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	347.310,45	A+ D

#### **2027**

SPESA DI PERSONALE 2018	257.267,00	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	90.043,45	D

SPESA POTENZIALE MASSIMA	347.310,45	A+ D
--------------------------	------------	------

#### **4.MODALITA' DI CALCOLO**

Ai fini del calcolo del rapporto, vengono considerati, ai sensi della circolare 08/06/2020, gli impegni riguardanti la spesa di personale complessiva di competenza, ad esclusione dell'IRAP.

Per le entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. Il valore da considerare di quest'ultimo è quello assestato.

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

In base alle valutazioni attuali, non ci sono previste redistribuzioni tra i diversi Uffici.

#### **PREMESSA**

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027.

#### **1.VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI**

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

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006) per i singoli anni del triennio;
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

## **2.FACOLTA' ASSUNZIONALI A SEGUITO APPLICAZIONE NUOVA NORMATIVA DEL 20/04/2020**

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Casargo, che si trova al di sotto del 29,50%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

La nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12454 del 15/01/2021, ha chiarito che 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 massimiprevisti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

Per gli anni 2025/2027, le capacità assunzionali risultano pertanto le seguenti:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2025 (ART. 5 COMMA 1)</b>	
SPESA DI PERSONALE 2018	257.267,00
% DI INCREMENTO	35%
INCREMENTO ANNUO CONSENTITO	90.043,45
SPESA MASSIMA 2025	<b>347.310,45</b>
SPESA PERSONALE PREVISTA 2025 (B)	<b>323.800,00</b>
<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2026 (ART. 5 COMMA 1)</b>	
SPESA DI PERSONALE 2018	257.267,00
% DI INCREMENTO	35%
INCREMENTO ANNUO CONSENTITO	90.043,45
SPESA MASSIMA 2026	<b>347.310,45</b>
SPESA PERSONALE PREVISTA 2026 (B)	<b>295.750,00</b>
<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2027 (ART. 5 COMMA 1)</b>	
SPESA DI PERSONALE 2018	257.267,00
% DI INCREMENTO	35%
INCREMENTO ANNUO CONSENTITO	90.043,45
SPESA MASSIMA 2027	<b>347.310,45</b>
SPESA PERSONALE PREVISTA 2027 (B)	<b>295.750,00</b>

La spesa di personale per gli anni sopra riportati, comprensiva della capacità assunzionale consentita, dovrà comunque rispettare il valore soglia “più basso” del 29,50%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all’ultimo rendiconto approvato.

Nel 2025, rispetto alla tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020, il Comune di Casargo si colloca al di sotto del valore soglia più basso, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto.

Per il triennio 2025/2027, oggetto del presente piano, sono previste le seguenti assunzioni:

### **ANNO 2025**

- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di procedure di mobilità esterna o concorso pubblico per la copertura di posti che si renderanno vacanti a seguito di procedure di trasferimento di dipendenti per mobilità esterne verso Enti soggetti a limitazioni in materia di assunzioni o a seguito di dimissioni per collocamento a riposo;
- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di convenzioni con altri enti pubblici ex art. 14 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri Enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d’obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell’Ente di appartenenza) e/o di procedure di comando e/o distacco;
- stipulazione e/o prolungamento, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente, di contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di dipendenti assenti per maternità e/o aspettative/congedi di lunga durata al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività e l’efficienza nell’erogazione dei servizi;
- incremento, per esigenze organizzative e per meglio assicurare l’efficienza ed il buon andamento complessivo dei servizi, dell’orario di lavoro del personale dipendente attualmente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale, purchè siano rispettati i limiti e i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale.

### **ANNO 2026**

- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di procedure di mobilità esterna o concorso pubblico per la copertura di posti che si renderanno vacanti a seguito di procedure di trasferimento di dipendenti per mobilità esterne verso Enti soggetti a limitazioni in materia di assunzioni o a seguito di dimissioni per collocamento a riposo;
- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di convenzioni con altri enti pubblici ex art. 14 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri Enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d’obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell’Ente di appartenenza) e/o di procedure di comando e/o distacco;

- stipulazione e/o prolungamento, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente, di contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di dipendenti assenti per maternità e/o aspettative/congedi di lunga durata al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività e l'efficienza nell'erogazione dei servizi;
- incremento, per esigenze organizzative e per meglio assicurare l'efficienza ed il buon andamento complessivo dei servizi, dell'orario di lavoro del personale dipendente attualmente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale, purchè siano rispettati i limiti e i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale.

### **ANNO 2027**

- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di procedure di mobilità esterna o concorso pubblico per la copertura di posti che si renderanno vacanti a seguito di procedure di trasferimento di dipendenti per mobilità esterne verso Enti soggetti a limitazioni in materia di assunzioni o a seguito di dimissioni per collocamento a riposo;
- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di convenzioni con altri enti pubblici ex art. 14 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri Enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'Ente di appartenenza) e/o di procedure di comando e/o distacco;
- stipulazione e/o prolungamento, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente, di contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di dipendenti assenti per maternità e/o aspettative/congedi di lunga durata al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività e l'efficienza nell'erogazione dei servizi;
- incremento, per esigenze organizzative e per meglio assicurare l'efficienza ed il buon andamento complessivo dei servizi, dell'orario di lavoro del personale dipendente attualmente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale, purchè siano rispettati i limiti e i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale.

La spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale rideterminata ai sensi dell'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 290.087,63**), così come risulta da attestazione del responsabile dei servizi finanziari depositata agli atti.

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2025/2026/2027, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	323.800,00	E
SPESA POTENZIALE MASSIMA	347.310,45	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	<b>23.510,45</b>	(A+D)-E > 0

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2026	295.750,00	E
SPESA POTENZIALE MASSIMA	347.310,45	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	<b>51.560,45</b>	(A+D)-E > 0

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2027	295.750,00	E
SPESA POTENZIALE MASSIMA	347.310,45	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	<b>51.560,45</b>	(A+D)-E > 0

Ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, la spesa sostenuta nell'anno 2009 per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa ammonta a complessivi €. 42.882,84.

Qualora l'ente divenga titolare di interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ci si riserva la facoltà di procedere al reclutamento di personale a tempo determinato in deroga ai limiti dettati:

- dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 – Limiti di spesa lavoro flessibile;
- dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 – Limiti capacità assunzionali;
- art. 1, comma 562, L. n. 296/2006 – Limiti di spesa complessiva del personale.

Le eventuali assunzioni per dare attuazione ai progetti del PNRR, non a carico del piano stesso, potranno essere effettuate entro il tetto previsto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fnde stanziato nel preventivo), per una percentuale distinta per fascia demografica.