



**ALLEGATO 2  
al PIAO 2025/2027**

**Sezione 3.  
Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale**

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 recita:

«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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a

legislazione vigente.»;

E' essenziale la centralità del PTFP e il contenuto del piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che assume una duplice veste: a) da un lato, deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3); b) dall'altro, deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dal legislatore (comma 2);

Il piano è pertanto impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza, è adottato annualmente e può essere modificato per consentire l'adeguamento delle esigenze organizzative, a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlati;

Significato che:

- la dotazione organica è rappresentata in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;
- la spesa potenziale massima va ricondotta al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica il piano deve quantificare: la spesa per personale in servizio a tempo indeterminato evidenziando anche la spesa sostenuta per il personale in comando o altro analogo istituto e la spesa espiandibile per il personale in part-time assunto a tempo pieno, i possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altri enti, le diverse tipologie di lavoro flessibile in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul piano, i risparmi delle cessazioni, le facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, l'assunzione d'obbligo delle categorie protette, le spese connesse alle procedure di mobilità anche temporanea (comando, fuori ruolo ecc.);
- il piano triennale deve indicare 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;
- è necessario predisporre il piano in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione anche in chiave prospettica;
- gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- la nuova regola assunzionale è basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. La facoltà assunzionale dell'ente viene, infatti, calcolata sulla base di un valore soglia – definito come percentuale differenziata per fascia demografica – della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE); La facoltà assunzionale è quindi strettamente correlata:
  - a) alla disponibilità di risorse economiche a bilancio;
  - b) alla sostenibilità finanziaria a regime della relativa spesa;
  - c) al rispetto dei parametri in materia di contenimento della relativa spesa previsti dalla legislazione vigente.

Verificato che i limiti nella gestione del personale sono rappresentati da:

- il contenimento delle spese di personale in valore assoluto (art. 1 comma 557 e 562 della legge 296/2006);

- il contenimento delle spese per il lavoro flessibile (art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010);
- la capacità assunzionale (art. 3 del d.l. 90/2014 o norme speciali per gli enti locali);
- il limite al trattamento accessorio (art. 23 comma 2 del d.lgs.75/2017).

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Con le modifiche ai principi contabile apportate dal DM 25 luglio 2023 nel Documento Unico di programmazione semplificato è previsto che, fatti salvi gli specifici termini previsti dalla normativa vigente, si considerano approvati, in quanto contenuti nel DUP, senza necessità di ulteriori deliberazioni, i seguenti documenti: *f) programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.*

Il D.M. 30/06/2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto di Piano Integrato di attività e organizzazione, all'art. 4 "Sezione organizzazione e capitale umano", comma 1 lett. c) prevede che la Sezione è ripartita in sottosezioni di programmazione e alla lettera c):

Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

### **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.**

Per la rappresentazione del personale si rimanda alla successiva tabella.

A Tale pianta organica si aggiunge il Segretario Comunale, in convenzione tra i Comuni di Orsenigo – Comune Capofila -, Schignano, Laino e Ponna.

Dipendente	NUOVO INQUADRAMENTO Dal 01/04/2023	
	Area CCNL 16/11/2022	Personale in servizio al 31/12/2024
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>		
	AREA DEI FUNZIONARI E DELLAELEVATA QUALIFICAZIONE	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI (amm.vo)	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI (amm.vo)	1 Part-time 83,33%
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 Part-time ex art. 1, co. 557, L. 311/2004 4h
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
<b>AREA CONTABILE</b>		
	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	VACANTE
	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1 Part-time ex art. 1, co. 557, L. 311/2004 12h
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
<b>AREA TECNICA</b>		
	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI (tecnico)	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI (amm.vo)	1
<b>AREA POLIZIA LOCALE</b>		

	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 ex art. 1, co. 557, L. 311/2004 12h
<b>STAFF DEL SINDACO</b>		
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1 Part-time 33.33% 12h

## **Programmazione strategica delle risorse umane e strategia copertura fabbisogno**

### **1. Trend delle cessazioni**

Di seguito la stima del **trend delle cessazioni** nel triennio di riferimento.

Nel corso del **2025** si prevede il pensionamento dell'operatore esperto incardinato nell'area Amministrativa.

Nel corso del **2026** è previsto il raggiungimento dell'età pensionabile del Funzionario EQ, responsabile dell'area tecnica.

Nel **2027** è previsto il raggiungimento dell'età pensionabile di un istruttore amm.vo nell'area amministrativa.

### **2. Capacità assunzionale**

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
<b>Abitanti</b>	2656	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>		
<b>Anno Corrente</b>	2024	27,60%	31,60%		
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	50.197,94 €		
Ultimo Rendiconto	2.133.377,83 €	<b>Media - FCDE</b>	2.029.342,03 €		
Penultimo rendiconto	2.046.664,75 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		<b>Incremento spesa 2025 - I FASCIA</b>	
Terzultimo rendiconto	2.058.577,34 €	23,28%		%	€
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>		16,56%	78.202,28 €
Ultimo rendiconto	472.128,38 €	Prima fascia			
Anno 2018	446.933,23 €				
<b>Margini assunzionali</b>					
	0,00 €				

Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa	
0,00 €		87.970,02 Euro	

Secondo la disciplina di cui al d.m. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del d.l. 34/2019 decorrenza dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione.

L'art. 4, comma 1, del Decreto individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, che corrispondono alle medie del rapporto calcolate per ciascuna fascia considerata, incrementate di 4 punti percentuali.

Fasce demografiche Valore soglia

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti 29,50%
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 28,60%
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 27,60%**
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90%
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 27,00%
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 27,60%
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti 28,80%
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre 25,30%

Il Comune di Orsenigo si colloca al di sotto della soglia di virtuosità, attestandosi ad un rapporto del **23,28%** secondo i parametri sopra individuati.

A decorrere dal 2025 il comune può quindi incrementare le proprie spese di personale sino al raggiungimento del valore soglia sopra identificato e 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.

L'incremento spesa teorico, riferito alle capacità assunzionali calcolate in base all'ultimo rendiconto approvato (2023) si attesta ad **€ 87.970,02 Euro**.

La spesa di personale

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE**

**DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019**

**DM 17 marzo 2020, art. 2:** a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

Limite di valore assoluto

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006**  
**Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR**

<b>DI SPESA - VOCI INCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2025</b>
orde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	313.376,23	318.000,00
accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di		44.000,00
laborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	1.666,67	
plumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	215,59	
te dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di	56.276,35	
te per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		8.000,00
a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	100.685,71	110.000,00
te alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con		500,00
	27.142,83	31.500,00
ucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	3.950,00	3.500,00
ormazione e rimborsi per le missioni	1.411,67	1.500,00
personale	15.761,28	21.500,00
	520.486,34	538.500,00

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2025</b>
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	4.456,68	3.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	1.111,67	1.450,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	35.388,59	9.306,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per		44.348,55
Incentivi per la progettazione		5.000,00
Diritti di rogito	9.795,22	2.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	1.604,88	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)		70.000,00
<b>Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi</b>		34.808,05
<b>Totale (B)</b>	52.357,04	192.679,33

<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)</b>	<b>468.129,30</b>	<b>345.820,67</b>
--	-------------------	-------------------

<b>CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010</b>	<b>ANNO 2009</b>	<b>2025</b>
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009) art.90	19.471,97	
ALTRE FATTISPECIE		22.600,00
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009) art.110 c. 2	26.423,51	
SPESE POLIZIA LOCALE ESCLUSE (ART. 1 COMMA 993 L. 178/2020)		16.200,00

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	45.895,48	22.600,00
---	-----------	-----------

### **Obiettivi di trasformazione delle risorse**

Non si prevedono percorsi di **mobilità interna**.

Sono previste **progressioni tra le aree** nel triennio 2025/2027, in Area Contabile, progressione di una risorsa da area operatori esperti, ad area degli istruttori.

A sostituzione dell'operatore esperto incardinato nell'area Amministrativa si prevede assunzione di un **istruttore amministrativo**.

### **Strategia di copertura del fabbisogno**

Al fine di conseguire il miglioramento della qualità dei servizi, attraverso la giusta allocazione delle risorse e delle competenze professionali che servono all'amministrazione, si prevede l'assunzione di una risorsa con profilo di funzionario contabile all'interno dell'area contabile nel 2025, di 2 istruttori amministrativi nell'area amministrativa, uno nel 2026 ed uno nel 2027. Nel dettaglio:

**2025:** si prevedere la assunzione di un **funzionario, di elevata qualificazione esperto contabile** (in data 05/08/2024 si è verificato il collocamento a riposo per raggiungimento del diritto utile alla pensione anticipata ordinaria della responsabile dell'area contabile, attualmente tale ruolo è ricoperto da un funzionario part time in regime di 557. Costituisce priorità la sostituzione). A sostituzione dell'operatore esperto incardinato nell'area Amministrativa si prevede assunzione di un **istruttore amministrativo**.

**2026:** sostituzione personale cessato.

**2027:** sostituzione personale cessato.

Le risorse ivi identificate verranno assunte attraverso procedure concorsuali / di mobilità esterna / utilizzo di graduatorie di altri enti, secondo la normativa vigente.

Viene sempre fatta salva la possibilità di quanto segue:

- copertura già in corso d'anno mediante concorso pubblico o mobilità delle cessazioni intervenute;
- le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale avverranno nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in L. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

In sede previsionale fu previsto il ricorso, ai sensi dell'art. 1, comma 828, della legge 29 dicembre 2022, n.197, al contributo a sostegno degli oneri del trattamento economico degli incarichi conferiti ai segretari comunali di sedi vacanti. La spesa per le assunzioni prevista dall'art. 31-bis del d.l. 6/11/2021 n. 152 non rileva ai fini dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 della l. n. 296/2006 nonché dell'art. 23, comma 2, del d.l. n. 75/2017 per il periodo 2023-2026.

Inoltre, con il comma 6 dell'art. 44 del d.l. 22/04/2023, è esclusa dai limiti della spesa di personale (dell'art. 1, comma 557 della l. n. 296/2006 e art. 23, comma 2, del d.l. n. 75/2017) la spesa per il segretario considerata al netto del contributo previsto dall'art. 31-bis comma 5 del d.l. 152/2021.

A far data dal 11/10/2024 è presente in regime di titolarità un Segretario Comunale, in convenzione tra i Comuni di Orsenigo ( capo-convenzione), Schignano, Laino e Ponna (prov. CO)

Si prevede il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28 d.l. 78/2010.

L'art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004, così come da ultimo modificato dall'art. 28, comma 1-ter del d.l. n. 75/2023 conv. con la legge n. 112/2023 recita: *"I Comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*; l'art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010 che limita il ricorso al lavoro flessibile alla spesa sostenuta nel 2009 nell'avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (quest'ultimi ora non ammessi a norma dell'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001).

Ravvisato che, nel merito dello scavalco d'ecedenza:

- si inquadra all'interno di un nuovo rapporto di lavoro;
- si configura, nei suoi tratti essenziali, come un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale;
- costituisce una deroga al principio dell'unicità del rapporto di lavoro espresso dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001
- è contenuto entro le 12 ore settimanali a garanzia del disposto dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66/2003 che fissa il limite massimo di lavoro settimanale in non più di 48 ore;
- il dipendente matura e usufruisce delle ferie in proporzione alle ore contrattualizzate secondo le regole del rapporto a tempo parziale;
- rimane soggetto al vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 (media triennio 2011/2013);
- è soggetta al limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 (limite 2009);
- in quanto assunzione a tempo determinato incide sulle capacità assunzionali previste dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019;
- il compenso, corrisposto direttamente ed autonomamente dall'ente utilizzatore, compresa la retribuzione di posizione nel limite massimo previsto all'art. 17, comma 2, del ccnl 16.11.2022 per gli incarichi originari e conferiti, è esclusivamente riproporzionata alle ore di impegno settimanale contrattualmente stabilite.

### Verifica delle eccedenze di personale a norma dell'art. 33 del d.lgs. N. 165/2001

L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011, prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria", come condizione necessaria per poter programmare le assunzioni, pena la nullità degli atti posti in essere;

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica ancorché in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

La condizione di eccedenza può rilevarsi dall'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli in materia di riduzione della spesa di personale (art. 1 comma 557 L. 296/2006);

Il rapporto medio dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto così come previsto al D.M. 18 novembre 2020 risulta:

	fascia	Rapporto medio dipendenti- popolazione	minimo	In servizio
D.M. 18/11/2020	Da 2000 a 2.999 abitanti	1/151		
Comune di Orsenigo	2634 al 31/12/2024	2643/151	17,44	10,16

La ricognizione della dotazione organica ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001:

Servizi	Area Contabile	Personale in servizio al 31/12/2024	Esito della verifica a cura del Responsabile
- Ragioneria - Risorse Umane - Tributi	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	/1 vacante	La dotazione organica <b>non risulta eccedente</b> rispetto ai carichi di lavoro afferenti le attività assegnate all'Area nonché agli obiettivi ed alle esigenze funzionali dell'ente.
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	

Servizi	Area Amministrativa	Personale in servizio al 31/12/2024	Esito della verifica a cura del Responsabile
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segreteria</li> <li>- Scuola</li> <li>- Cultura</li> <li>- Sociale</li> <li>- URP</li> <li>- Anagrafe</li> <li>- Stato Civile</li> <li>- Elettorale</li> <li>- Protocollo</li> </ul>	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	La dotazione organica <b>non risulta eccedente</b> rispetto ai carichi di lavoro afferenti le attività assegnate all'Area nonché agli obiettivi ed alle esigenze funzionali dell'ente.
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1,8333	
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	

Servizi	Area Tecnica	Personale in servizio al 31/12/2024	Esito della verifica a cura del Responsabile

- Urbanistica - Edilizia Privata - Lavori Pubblici - Manutenzione - Patrimonio - Suap	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	La dotazione organica <b>non risulta eccedente</b> rispetto ai carichi di lavoro afferenti le attività assegnate all'Area nonché agli obiettivi ed alle esigenze funzionali dell'ente.
	AREA DEGLI ISRUTTORI	2	

Servizi	Area Polizia locale	Personale in servizio al 31/12/2024	Esito della verifica a cura del Responsabile
Controllo e sicurezza del territorio	AREA DEGLI ISRUTTORI	1	La dotazione organica <b>non risulta eccedente</b> rispetto ai carichi di lavoro afferenti le attività assegnate all'Area nonché agli obiettivi ed alle esigenze funzionali dell'ente.

### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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;

Il Comune di Orsenigo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.