

*ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI*

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2024 – 2026**

Approvato con delibera di Giunta n. 34 del 15/04/2024

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

**ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE**

**1. PREMESSA**

Il Comune persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

La struttura organizzativa comunale si articola in Unità Organizzative e servizi.

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 ridefinisce le facoltà assunzionali per i Comuni, ampliando le stesse per i Comuni virtuosi in base a parametri suddivisi per fascia demografica e rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Tutto ciò premesso, a seguito dell'emanazione del nuovo Decreto ministeriale 17 marzo 2020, i comuni definiscono il nuovo assetto organizzativo delle capacità assunzionali basato sul principio generale di sostenibilità finanziaria dei nuovi reclutamenti.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione e l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione per ciascuna Unità Organizzativa.

**2. ORGANIGRAMMA**

Si rinvia all'organigramma/funzionigramma definito con DGC 57/2022 e 21/2023;

**3. INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Al vertice delle Unità Organizzative vengono nominati i Dirigenti/Responsabili a cui compete "lo *svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*".

La scelta dell'Amministrazione, per quanto riguarda la direzione delle Unità Organizzative, è quella individuata dall'organigramma sopra riportato.

Gli incarichi di Responsabilità delle Unità Organizzative vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali previsti.

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a capo di uffici che al loro interno sono a loro volta articolati in uffici di livello dirigenziale, generale e non generale (c.d. "dirigenti apicali").

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

**RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

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 in parola, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Unità Organizzative/Servizi.

Considerato che il personale in servizio al 31/12/2023 è pari a 33 Unità a tempo indeterminato, e che, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero**, così come dichiarato da ciascun responsabile di unità organizzativa con note prot. n. 18836-18837-18838-18839-18840/2023.

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

**CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2024/2025/2026 rispetta la spesa media del triennio 2011-2012-2013, pari a Euro 1.256.863,68;

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale, come già premesso, 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 ..... 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."*

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.

Nello specifico, per il Comune, i **valori soglia** in base ai quali definire le facoltà assunzionali, così come dettagliati nell'allegato prospetto di calcolo, sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

COMUNE DI CAZZAGO SAN MARTINO	
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	10794
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con delibera C.C. n. 17 del 27/04/2023, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 17,04% come di seguito calcolato:

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - ART. 2 D.P.C.M. 17/03/2020		
IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	€ 1.315.269,44	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	€ 9.033.527,38	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	€ 7.552.786,87	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	€ 7.973.491,73	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	€ 466.999,36	
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022 AL NETTO FCDE	€ 7.719.602,63	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>17,04%</b>

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (F); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare 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 27,00%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo risultano essere i seguenti:

IMPORTI	RIFERIMENTO	DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	€ 1.315.269,44	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,00% delle entrate correnti)</b>	€ 2.084.292,71	
INCREMENTO MASSIMO	€ 769.023,27	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro 1.256.863,68 (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale pari a Euro 2.084.292,71, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2022; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

**RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE**

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.

La spesa annua potenziale complessiva relativa ai dipendenti in servizio alla data odierna è pari a Euro 2.084.292,71 calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17.03.2020.

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

**1. 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, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio in corso, nell'ambito della quale vengono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, nonché l'eventuale ricorso a forme flessibili di lavoro nel rispetto della normativa vigente (*in primis*, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

**2. FACOLTA' ASSUNZIONALI**

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 Cazzago San Martino, che si trova al di sotto del 27,00%, fascia F), il D.P.C.M.17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"). Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per l'anno 2024 la capacità assunzionale, intesa come incremento annuale massimo della spesa di personale rispetto all'anno 2018, risulta pertanto così calcolata:

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 1.159.635,50	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO ANNUO	€ 255.119,81	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	0,00	Art. 5, comma 2
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024</b>	<b>€ 1.414.755,31</b>	

Per gli anni 2025 e 2026 la spesa annuale di personale, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà superare la spesa massima pari a Euro 2.084.292,71, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,00%, 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 alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

### **3. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

La consistenza del personale in servizio del Comune non presenta scoperture di quote d'obbligo e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

### **4. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI**

Preso atto delle dimissioni presentate da n. 1 dipendente Operatore esperto ex Cat. B di cui al prot. n. 5389 del 03/04/2024, con decorrenza 16/06/2024 e valutato opportuno per una migliore organizzazione dell’Area Affari Generali provvedere alla sostituzione con l’assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo ex Cat. C.

Nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, nel rispetto della vigente normativa in materia, si prevede quanto segue:

**Anno 2024:**

- n. 1 Istruttore Tecnico
- n. 1 Istruttore Amministrativo

**Anno 2025:**

non vengono, al momento, previste nuove assunzioni.

**Anno 2026:**

non vengono, al momento, previste nuove assunzioni.

Sempre nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

- eventuali sostituzioni di personale finalizzate al trasferimento in altri Enti, in servizio all'atto di approvazione del presente piano, da effettuarsi come per legge;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti, nel limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

Richiamate:

- 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."*;
- 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,

si ritiene di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, come esplicitato nella seguente tabella:

Descrizione	2009	2024	2025	2026
Lavoro flessibile	€ 54.118,93	0	0	0
Tempo determinato funzionario polizia locale ex comma 557		€ 19.800,00	€ 19.800,00	€ 19.800,00
Totale	€ 54.118,93	€ 19.800,00	€ 19.800,00	€ 19.800,00
Percentuale rispetto al 2009		36,59 %	36,59 %	36,59 %



**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

<b>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA</b>
--

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio per nuove assunzioni, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è la seguente:

**ANNO 2024**

Euro 6.760,00 per le nuove assunzioni (n. 2) nell'anno 2024 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.l. n. 34/2019 e s.m.i.).

<b>Controllo limite 1</b>	
PROIEZIONE INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2024	€ 6.760,00
INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE TAB. 2 2024 (22,00% DI € 1.159.635,50 SPESA PERSONALE ANNO 2018)	€ 255.119,81
<b>DIFFERENZA</b>	<b>€ 248.359,81</b>
<b>Controllo limite 2</b>	
La spesa personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa del 2018 maggiorata della % della tab. 2 (22%)	
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al 31.12.2023 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato 2024, compreso accessorio)	€ 1.404.750,00
SPESA DI PERSONALE MASSIMA 2024 (spesa 2018 + 22,00%)	€ 1.414.755,31
<b>RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALI</b>	<b>€ 10.005,31</b>
<b>Controllo limite 3</b>	
La spesa di personale dell'ultimo rendiconto sommata alla spesa delle nuove assunzioni non può superare il valore soglia della tabella 1, art. 4, comma 1 (27,00%)	
SPESA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (2022 € 1.315.269,44) + SPESA NUOVE ASSUNZIONI E ADEGUAMENTI CONTRATTUALI (€ 89.480,56)	€ 1.404.750,00
<b>ENTRATE MEDIE 2020-2022 - FCDE 2022</b>	<b>€ 7.719.602,63</b>
*100	18,20%

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

**ANNI 2025- 2026 (a regime)**

Euro 0 per nuove assunzioni a tempo indeterminato di 0 negli anni 2025 e 2026 o (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.l. n. 34/2019 e s.m.i.);

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per l'anno 2024-2025-2026, 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 in Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito riportato

**Anno 2024**

SPESA DI PERSONALE 2018	€ 1.159.635,50
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al 31.12.2022 + spesa nuove assunzioni, compreso accessorio)	€ 1.404.750,00
INCREMENTO ANNUO (massimo € 255.119,81)	€ 6.760,00
SPESA DI PERSONALE MASSIMA 2024 (spesa 2018 + 22,00%)	€ 1.414.775,31
DIFFERENZA (spesa di personale 2024 – spesa massima consentita)	€ 10.005,31

**Anno 2025 (a regime)**

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (spesa personale in servizio al 31.12.2022 + spesa nuove assunzioni, compreso accessorio)	€ 1.336.300,00
INCREMENTO ANNUO (massimo € 769.023,27)	0
SPESA DI PERSONALE MASSIMA 2025 (27,00% delle entrate correnti)	€ 2.084.292,71
DIFFERENZA (spesa di personale 2025 – spesa massima consentita)	€ 747.992,71

**Anno 2026 (a regime)**

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 (spesa personale in servizio al 31.12.2022 + spesa nuove assunzioni, compreso accessorio)	€ 1.336.300,00
INCREMENTO ANNUO (massimo € 769.023,27)	0
SPESA DI PERSONALE MASSIMA 2026 (27,00% delle entrate correnti)	€ 2.084.292,71
DIFFERENZA (spesa di personale 2026 – spesa massima consentita)	€ 747.992,71

Per gli anni 2025 e 2026 la spesa annuale di personale, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà superare la spesa massima pari a Euro 2.084.292,71, corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,00%, 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 alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

Si dà atto che:

- la programmazione del fabbisogno di personale confluisce nel DUP e nelle relative previsioni nel bilancio, nonché nel PIAO, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (€ 1.256.863,68 – media triennio 2011-2013), tenendo conto che, ai sensi dell'art.7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del DPCM 17.03.2020 (per quelle previste nel 2024, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- le previsioni del bilancio sono adeguate alla presente programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

**ALLEGATO D) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024- 2026 - MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

ALL. A	2020	2021	2022	2018
Spesa personale - macroaggregato 101			1.315.269,44	1.159.635,50
Entrate Titolo 1	5.829.417,94	5.389.491,58	5.717.360,32	
Entrate Titolo 2	1.797.893,56	685.375,04	508.778,71	
Entrate Titolo 3	1.406.215,88	1.477.920,25	1.747.352,70	
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>9.033.527,38</b>	<b>7.552.786,87</b>	<b>7.973.491,73</b>	
<b>Media entrate correnti 2020-2022</b>			<b>8.186.601,99</b>	
FCDE parte corrente assestato 2022 (escluso parte capitale)			466.999,36	
<b>Media entrate correnti 2020-2022 al netto FCDE</b>			<b>7.719.602,63</b>	
<b>incidenza spesa di personale</b>			<b>17,04%</b>	
<b>valore soglia virtuosità</b>			<b>27,00%</b>	
limite massimo astratto capacità assunzionale nel rispetto del valore soglia di virtuosità art 4 DM 17.03.2020			2.084.292,71	
incremento massimo astratto (esercizio 2022) capacità assunzionale nel rispetto del valore soglia di virtuosità art. 4 DM 17.03.2020			769.023,27	
effettiva capacità assunzionale in sede di prima applicazione - art. 5 DM 17.03.2020				
ANNO 2024 (22%) della spesa personale anno 2018			255.119,81	
limite max			1.414.755,31	
previsione spesa 2024			1.404.750,00	
<b>capacità assunzionale 2024 EFFETTIVA</b>			<b>10.005,31</b>	
limite max			2.084.292,71	
previsione spesa 2025			1.336.300,00	
<b>capacità assunzionale 2025 EFFETTIVA</b>			<b>747.992,71</b>	
limite max			2.084.292,71	
previsione spesa 2026			1.336.300,00	
<b>capacità assunzionale 2026 EFFETTIVA</b>			<b>747.992,71</b>	