

### **Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (P.T.F.P.)**

La sottosezione è composta da:

**3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;**

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.**

**3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;

b) stima del trend delle cessazioni;

c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:

- digitalizzazione dei processi;

- processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di “capitale umano” devono tenere in conto di:

♦ Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

b) modifica del personale in termini di inquadramento;

♦ Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

a) soluzioni interne all'amministrazione;

b) mobilità interna tra settori;

c) meccanismi di progressione di carriera;

d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);

e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;

f) soluzioni esterne all'amministrazione;

g) mobilità esterna in/out;

h) forme flessibili di lavoro;

i) concorsi;

l) stabilizzazioni.

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

La consistenza complessiva della dotazione alla luce del PTFP è la seguente:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Cat.</b>	<b>Area</b>	<b>Posti coperti al 31/12/24</b>
Operatore	A1	Operatori	1
esecutore amministrativo	B1	Operatori esperti	1
esecutori specializzati	B1		6
esec.servizi scolastici	B1		6
collab. Amm.vo	B3		2
collab. Prof.le amm.vo*	B3		3
collab. Profess. Capo op.	B3		1
istruttore amministrativo	C		Istruttori
istruttore tecnico	C	6	
Educatrici Asilo N.	C	10	
Insegnanti SC. Materna	C	8	
Pedagogista	D1	Funzionari ed EQ	1
istruttore direttivo tecnico**	D1		7
istruttore direttivo amministrativo***	D1		4
Istruttore direttivo	D1		5
istruttore direttivo culturale	D1		0
Funzionario Amministrativo	D3		2
Funzionario Tecnico	D3		1
<b>Totale ***</b>			<b>83</b>

\* comprensivo di n. 1 art. 90

\*\* comprensivo di n 1 art. 110

\*\*\* comprensivo di n. 1 art. 90 e n. 1 110

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### A) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

##### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato. La normativa applicabile:

- L'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni nei Comuni, abrogando il vincolo del turn over;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Alla luce della suddetta normativa, si rende necessario determinare gli spazi assunzionali dell'Ente.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti aggiornato all'ultimo triennio 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale e tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente: Spese di personale 2024: 4.427.271,95/ Media entrate netto FCDE: 17.940.807,86= 24,68%

Considerato che

-l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 19.053 abitanti;

- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Dato atto che la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2025):

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10.000-59.999	27%	Non applicabile dal 01/01/2025	31%

Che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,68%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

Che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le eventuali maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale. La normativa applicabile:

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile. La normativa applicabile:

- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento all'art. 9 comma 28.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

- art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili, conservate in atti;

- l'ottimale distribuzione delle risorse tra le strutture di massima dimensione dell'Ente

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento, come sottosezione del presente PIAO
- adozione del Piano della Performance come sottosezione del PIAO del triennio di riferimento;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- adempimento dell'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;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, con conseguente assenza di controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

**B) aggiornamento stima del trend delle cessazioni del triennio.**

Con riferimento al trend delle cessazioni di personale, si sono verificate nel 2024 e si prevede si verificheranno nel 2025 e segg. alcune cessazioni di personale come segue:

- n. 2 Istruttori direttivi area funzionari ed EQ
- n. 6 istruttori amministrativi area istruttori

- n. 2 Istruttore tecnico area istruttori
- per un totale complessivo di € 287.400,00**

**C) fabbisogno necessario a garantire la normale erogazione dei servizi.**

Considerato che si ritiene opportuno confermare la programmazione del fabbisogno già prevista nel PTFP 2024/2026, in particolare:

1. la copertura di n. 2 Istruttori amministrativi dell'Area Istruttori riservati alle categorie di cui alla legge n. 68/99, di cui n. 1 da assegnare al Settore servizi scolastici ed educativi e n. 1 da assegnare al Settore servizi demografici ed elettorale;
2. la copertura di n. 1 Operatore tecnico dell'area operatori;

nonché confermare le previsioni già assunte con l'approvazione del Piano del fabbisogno di personale 2025/2027, in particolare:

1. copertura di n. 2 posti di istruttore amministrativo dell'area istruttori per la sostituzione di n. 2 dipendenti dimissionari;
2. copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo contabile dell'Area Funzionari ed elevate qualificazioni da assegnare al Servizio entrate;
3. copertura di n. 1 posto di istruttore amministrativo dell'area istruttori mediante trasformazione del contratto di formazione e lavoro in scadenza nel 2025 oppure mediante concorso/scorrimento graduatoria/mobilità da assegnare all'Ufficio relazioni con il Pubblico.

Considerato inoltre che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, ed in relazione alle nuove esigenze organizzative, insorte dopo l'approvazione del PTFP 2025/2027, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo, su proposta dei Responsabili, a fondamento delle nuove necessità dotazionali dell'Ente:

1. Attivazione di un incarico a tempo determinato mediante conferimento di incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL nel profilo di Istruttore Direttivo al fine di reperire personale di alta specializzazione per far fronte alle esigenze di sostituzione e potenziamento dei servizi amministrativi, di presidio e di coordinamento del Settore educativo di questa Amministrazione comunale

Considerato infine che

2. l'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dal DL n. 80/2021, attribuisce la facoltà agli enti di programmare, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale, la copertura di posti dall'interno, entro il limite del 50% dei posti in copertura dall'esterno; tale previsione è altresì disciplinata dall'art. 15 "Progressioni tra le aree" del vigente CCNL 16 novembre 2022;
3. tuttavia, lo stesso CCNL 16 novembre 2022, all'art. 13 "Norme di prima applicazione" commi 6-7-8 e 9, prevede che al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al medesimo ccnl (cd. Progressioni in deroga);
4. la disciplina relativa alle progressioni verticali di questa Amministrazione è contenuta nel Sistema approvato dalla Giunta Unione con deliberazione n. 26/2022 modificata con deliberazione n. 8/2024;
5. le progressioni in deroga possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto funzioni locali e che in tal caso le stesse non soggiacciono al vincolo del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (si veda parere ARAN orientamento applicativo cfl 209)
6. il monte salari 2018 di questa Amministrazione derivante dalle tabelle 12-13 e parte 14 del conto annuale dell'anno di riferimento ammonta ad € 2.280.302,00 e pertanto la somma teorica massima impiegabile per le citate progressioni in deroga ammonta ad € 12.541,66;
7. sono già state effettuate due progressioni in deroga per un ammontare complessivo di € 3.958,00;

8. si rende quindi opportuno avvalersi della suddetta possibilità in quanto rappresenta un'importante occasione per valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore. In particolare, si rende opportuno creare dei percorsi di sviluppo professionale, al fine di accrescere le competenze tecniche necessarie al miglioramento della qualità dei servizi erogati, realizzando, entro il tetto di spesa più sopra indicato, n. 1 progressione dall'area degli Operatori esperti, con profilo di accesso di tipo tecnico, all'Area degli Istruttori, per un ammontare di € 2.562,00 nonché n. 1 progressione dall'area degli Istruttori, con profilo di accesso di tipo amministrativo, all'Area dei Funzionari e dell'EQ per un ammontare di € 1.980,00;
9. infine, il programma relativo ai percorsi di progressione verticale in deroga determina un utilizzo del budget pari ad € 8.500,00 e quindi entro il budget massimo di € 12.541,66.

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

#### D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2025/2027

##### d.1) Copertura a tempo indeterminato

N. unità	Profilo e categoria	Utilizzo capacità	Anno	Note
3	Istruttore amministrativo Area degli Istruttori (ex cat. C)	- 84.750,00	2025	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria/eventuale trasformazione CFL
1	Operatore tecnico Area degli Operatori	Già previsto PTFP 2024/26 relativamente al 2024		Avviamento a selezione
1	istruttore direttivo amministrativo contabile Area funzionari ed Elevata qualificazione (ex cat. D)	- 30.700,00		Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
2	Istruttore amm. Area Istruttori di cui alla L. 68/99	Già previsto PTFP 2024/26 relativamente al 2024		Procedura concorsuale dall'esterno in corso
1	Istruttore tecnico Area Istruttori	- 2.562,00		Procedura progressione verticale dall'interno
1	Istruttore direttivo amministrativo Area Funzionari EQ	- 1.980,00		Procedura progressione verticale dall'interno
	<b>Totale utilizzo (Oneri compresi)</b>	<b>- 119.992,00</b>		
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree			Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree			Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree		2027	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatori

Considerato che

- così come evidenziato dall'allegato prospetto di calcolo (**allegato sub 1**) l'incremento teorico disponibile ammonta ad € **416.746,17** e che pertanto il Comune

può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura del suddetto incremento;

- le previsioni assunzionali nella presente sezione prevedono, nel 2025, un **utilizzo massimo di € 119.992,00**

e quindi entro la somma massima di € **416.746,17**;

- in ogni caso, l'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020;

- la suddetta programmazione potrà essere integrata in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

- in aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;

b) sostituzione turn over non previsto alla data di approvazione del presente provvedimento, a seguito di valutazione del Responsabile e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa e assunzionali;

b) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;

c) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale individuati dalla delibera di giunta sopracitata;

d) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

DATO inoltre atto che

- l'Unione Tresinaro Secchia, di cui questa Amministrazione è parte, evidenziava la necessità di reperire nuovi spazi assunzionali al fine di consentire il potenziamento dell'organico di Polizia Locale come da deliberazione di G.U. n. 51/2023 e n. 71/2023, in quanto ai sensi dell'art. 3 comma 5 sexies del DL n. 90/2014 alle Unioni, con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, è consentita unicamente la sostituzione del turn over;
- l'art. 32 comma 5 del TUEL prevede quanto segue “... *I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte*” ;
- La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, con la deliberazione n. 5/2022/PAR, pone in evidenza la perdurante vigenza della previsione di cui sopra, confermando la possibilità, da parte dei Comuni aderenti ad una Unione, di cedere, anche parzialmente, i propri spazi finanziari assunzionali;
- pertanto, per rispettare gli obiettivi di potenziamento dell'organico del triennio 2024/2026 con l'approvazione del PTFP 2025/2027 è stata ceduta la quota di € 32.000,00 corrispondente a n. 1 unità di personale nel profilo di Agente di Polizia Locale, senza pregiudicare la capacità assunzionale di questo Ente;
- infine, le previsioni assunzionali contenute nella presente sezione sommate alla quota ceduta all'Unione, prevedono un utilizzo massimo di € 151.992,00 e quindi entro la somma massima di € 416.746,17.

## d.2) Copertura a tempo determinato

B) Ricorso al lavoro flessibile:

Profilo e categoria	Spesa da computare nel limite del lavoro flessibile		
	2025	2026	2027
Istruttore direttivo Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1, tuel) Servizi educativi	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo tecnico Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1, per il mandato amministrativo) LLPP	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo amministrativo Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1, per il mandato amministrativo) Ragioneria	0,00	0,00	0,00
Collaboratore Area operatori esperti art. 90	32.319,00	32.319,00	32.319,00
Istruttore direttivo amministrativo Area funzionari (ex cat. D) art. 90	37.523,00	37.523,00	37.523,00
Istruttore direttivo tecnico Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1) LLPP	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo amministrativo contabile (ex cat. D) (art. 110 comma 1) Servizio finanziario	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo pedagogista (ex cat. D) (art. 110 comma 1)	0,00	0,00	0,00
Istruttore addetto sportello URP (CFL) sino al 14/07/25	18.715,00	0,00	0,00
Sostituzioni personale amministrativo	40.294,00	0,00	0,00
Sostituzione personale tecnico	15.737,00	0,00	0,00
Sostituzioni personale insegnante, educativo ed ausiliario	199.760,00	199.760,00	199.760,00
Tirocini formativi	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Totale	354.348,00	279.602,00	279.602,00

La suddetta programmazione avviene nel rispetto del tetto di spesa fissato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e determinato in **€ 398.255,01** e sarà da integrare in caso di intervenute necessità organizzative.

In ogni caso le assunzioni previste nella programmazione (a tempo indeterminato e determinato) sono comunque subordinate al rispetto delle norme che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima.

**E) Nuova dotazione organica dell'Ente:**

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la modifica alla Programmazione del fabbisogno 2025/2027 ed il nuovo sistema di classificazione del personale. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2024 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Area</b>	<b>Posti alla data del 31/12/24</b>	<b>Posti previsti PTFP</b>	<b>Totali</b>
Operatore amministrativo	Operatori	1		1
Operatore tecnico		0	1	1
Esecutore amministrativo	Operatori Esperti	1		1
Esecutori specializzati		6		6
Esec. Servizi scolastici		6		6
Collab. Amm.vo*		2		2
Collab. Prof.le amm.vo		3		3
Collab. Profess. Capo op.		1		1
Istruttore amministrativo		Istruttori	19	4
Istruttore tecnico	6		1	7
Educatrici Asilo N.	10			10
Insegnanti Sc. Materna	8			8
Pedagogista	Funzionari ed Elevata Qualificazione	1		1
Istruttore dirett. amministrativo		4	1	5
Istruttore direttivo tecnico**		7		7
Istruttore direttivo***		5	1	6
Istruttore direttivo amm contabile		0	2	2
Funzionario Amministrativo		2		2
Funzionario Tecnico		1		1
		83	10	93

\* comprensivo di n. 1 art. 90 \*\* comprensivo di n. 2 art. 110 \*\*\*comprensivo di n. 1 art. 90

**F) Rispetto dei vincoli di spesa per il personale**

Si riporta il prospetto di quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, come segue, tenendo conto che nelle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, deve essere compresa anche quota parte della spesa di personale dell'Unione Tresinaro Secchia:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	4.302.483,17	3.645.254,27	3.628.648,27	3.633.554,27
Spese macroaggregato 103	0	0	0	0
Irap macroaggregato 102	138.759,89	175.383,03	174.593,03	174.743,03
Spese personale Unione-Tresinaro		1.008.813,03	1.008.813,03	1.008.813,03
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0	0	0	0
Altre spese: da specificare (rimborsi personale comandato, missioni)	9.850,90	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare: spesa per Segretario	0	95.000,00	95.000,00	95.000,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>4.451.093,96</b>	<b>4.924.450,33</b>	<b>4.907.054,33</b>	<b>4.912.110,33</b>
(-) Componenti escluse (B)	254.564,57	736.374,95	736.374,95	736.374,95
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>4.196.529,39</b>	<b>4.188.075,38</b>	<b>4.170.679,38</b>	<b>4.175.735,38</b>

### **G) Rispetto dei vincoli generali alle assunzioni**

Si attesta il rispetto dei seguenti vincoli:

- il rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2024;
- approvazione Piano unico delle azioni positive 2022/2024 presso l'Unione Tresinaro Secchia in data 28 giugno 2022, delibera di giunta n. 38, piano tuttora vigente, confermato nel PIAO dell'Unione;
- l'assenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni dei Responsabili conservate agli atti;
- l'approvazione del Piano della Performance contenuta nell'apposita sottosezione del presente PIAO;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconto e del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ottemperanza dell'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;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267.

### **H) Certificazione dei Revisori dei Conti**

Dato atto che la presente sezione di modifica alla programmazione del fabbisogno triennale del personale è stata sottoposta in anticipo all'organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale previsto dalla normativa, ottenendone parere favorevole con verbali n. 10 e 11/2025.