

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 la programmazione 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:

PROFILO PROFESSIONALE	Cat.	Area	Posti coperti al 31/12/25
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	22
istruttore tecnico	C		5
Educatrici Asilo N.	C		10
Insegnanti SC. Materna	C		6
Pedagogista	D1	Funzionari ed EQ	1
Istr. Direttivo amministrativo contabile	D1		1
istruttore direttivo amministrativo **	D1		4
istruttore direttivo tecnico***	D1		7
Istruttore direttivo****	D1		5
Funzionario Amministrativo	D3		2
Funzionario Tecnico	D3		1
Totale			84

* comprensivo di n. 1 art. 90

** comprensivo di n 2 art. 110

*** comprensivo di n 2 art. 110

**** comprensivo di n. 1 art. 90

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 2023/2024/2025, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2025 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 2025: 4.595.040,68/ Media entrate netto FCDE: 19.061.766,21= 24,11%

Considerato che

-l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i 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. 18.982;

- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i 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

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 **24,11%**, 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 rende necessario aggiornarlo in relazione a nuove cessazioni 2026 intervenute dopo l'approvazione del PTFP, come segue:

- n. 2 Istruttori direttivi area funzionari ed EQ

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico area funzionari ed EQ
- n. 4 istruttori amministrativi area istruttori
- n. 2 Insegnanti SCI area istruttori
- n. 1 Istruttore tecnico area istruttori
- n. 1 istruttore educativo area istruttori
- n. 1 esecutore amministrativo area operatori esperti
- n. 1 esecutore tecnico area operatori esperti

per un totale complessivo di € 368.100,00 (di cui € 108.950,00 per cessazioni 2026)

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

C.1) Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo, su proposta dei Responsabili di Settore, a parziale modifica della Programmazione del Fabbisogno di Personale dell'Ente:

1. confermare, nel triennio in oggetto, la copertura di n. 2 Operatori tecnici dell'area operatori, di cui n. 1 posto già previsto nella programmazione 2024/2026 a copertura del turn over;
2. confermare la copertura del posto di istruttore contabile dell'Area Istruttori (già previsto nell'ultima variazione al PTFP 2025/2027);
3. confermare la copertura di n. 3 posti di istruttore amministrativo contabile dell'Area Istruttori già previsti nel PTFP approvato in data 30 gennaio 2026 (di cui n. 2 già coperti)
4. prevedere, su proposta della Responsabile del Settore, la copertura di un posto di istruttore amministrativo contabile Area Istruttori in luogo del posto di Istruttore direttivo amministrativo presso il Settore Servizi al cittadino, al fine di potenziare l'attività istruttoria e di front office al cittadino, tenuto conto anche dell'aumento del carico di lavoro in vista di nuove scadenze normative;
5. confermare la copertura di n. 1 posto di Istruttore tecnico dell'Area Istruttori a copertura del turn over presso il Settore Lavori Pubblici;
6. confermare la copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo contabile dell'Area Funzionari ed EQ, a copertura del turn over presso il Settore Bilancio (già previsto nella precedente programmazione del fabbisogno di personale)

Le suddette coperture, tutte finalizzate a sostituire il turn over, risultano necessarie al fine di garantire l'adeguata erogazione dei servizi dell'Ente

C.2)

Considerato che

- 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;
- 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);
- con la preintesa relativa al CCNL triennio 2022/2024 sottoscritta in data 3 novembre 2025 è prevista la proroga al 31 dicembre 2026 della suddetta

- possibilità;
- la disciplina relativa alle progressioni verticali di questa Unione è contenuta nel Sistema approvato dalla Giunta con deliberazione n. 26/2022 modificata con deliberazione n. 8/2024;
 - 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)
 - 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;
 - sono già state effettuate tre progressioni in deroga (n. 1 dall'area istruttori all'area funzionari non è stata realizzata) per un ammontare complessivo di € 6.520,00 in quanto si era reso opportuno avvalersi della suddetta possibilità, rappresentando un'importante occasione per valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore;
 - si confermano i seguenti percorsi di sviluppo professionale al fine di accrescere le competenze necessarie al miglioramento della qualità dei servizi erogati:
 - a) n. 1 progressione ordinaria dall'area Istruttori, con profilo di accesso di tipo amministrativo contabile, all'area Funzionari ed EQ
 - b) n. 2 progressioni dall'Area Operatori Esperti, con profilo di accesso di tipo amministrativo contabile, all'Area Istruttori, di cui n. 1 in deroga, qualora tale possibilità sia confermata dalla stipula definita del CCNL Comparto funzioni locali 2022/2024 e determinando in tal caso un utilizzo del budget pari ad € 9.082,00 e quindi entro il budget massimo di € 12.541,66;
 - relativamente alle progressioni tra le aree ordinarie, si attesta il rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno di cui all'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001

Relativamente al fabbisogno di personale a tempo determinato, si conferma la programmazione precedente di cui alla tabella riportata nella sezione 3.3.3 punto d.2)

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

D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2026/2028

d.1) Copertura a tempo indeterminato

N. unità	Profilo e categoria	Utilizzo capacità	Anno	Note
1	Operatore tecnico Area Operatori	0,00	2026	Già previsto nel PTFP 2024/2026 Avviamento a selezione
1	Istruttore tecnico Area Istruttori	28.250,00		Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
6	Istruttore amministrativo contabile Area Istruttori	118.124,00		n. 4 per Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria (di cui n. 2 ad oggi coperti) e n. 2 per progressione tra le aree (n. 1 ordinaria e n. 1 in deroga)
1	Istruttore contabile Area Istruttori	0,00		Già previsto nel PTFP 2025/2027 Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria. Conclusa
2	istruttore direttivo amministrativo contabile Area funzionari ed Elevata qualificazione	1.980,00		n. 1 per Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria (già previsto nel PTFP 2025/2027) e n. 1 per progressione tra le aree (conclusa)
	Totale (Oneri compresi)	148.354,00		
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree			Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
1	Operatore tecnico Area Operatori	25.000,00	2027	Avviamento a selezione
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree			Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree		2028	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatori

Considerato che

- così come evidenziato dall'allegato prospetto di calcolo (allegato sub 1) l'incremento teorico disponibile ammonta ad € 551.636,20 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 2026, un utilizzo massimo di € 150.804,00 e quindi entro la somma massima di € 551.636,20 ed in ogni caso sono riferite alla copertura del turn over, senza attuare incrementi dotazionali;
- 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 € 180.354,00 e quindi entro la somma massima di € 551.636,20

d.2) Copertura a tempo determinato

B) Ricorso al lavoro flessibile:

Profilo e Area	Spesa da computare nel limite del lavoro flessibile		
	2026	2027	2028
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 cart. D) (art. 110, comma 1, tuel) Area Pianificazione Territoriale	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
Collaboratore Area operatori esperti art. 90	35.568,00	35.568,00	35.568,00
Istruttore direttivo amministrativo Area funzionari (ex cat. D) art. 90	39.336,00	39.336,00	39.336,00
Istruttore direttivo tecnico Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1) LLPP	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo pedagista (ex cat. D) (art. 110 comma 1)	0,00	0,00	0,00
Sostituzioni personale	0,00	0,00	0,00
Sostituzioni personale insegnante, educativo ed ausiliario	307.571,00	307.571,00	307.571,00
Tirocini formativi	14.322,00	14.322,00	14.322,00
Totale	396.797,00	396.797,000	396.797,00

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 Programmazione del fabbisogno 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 2025 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

PROFILO PROFESSIONALE	Cat.	Area	Posti coperti al 31/12/25	Posti previsti Piano	Totali
Operatore	A1	Operatori	1		1
Operatore tecnico	A1		0	2	2
esecutore amministrativo	B1	Operatori esperti	1		1
esecutori specializzati	B1		6		6
esec.servizi scolastici	B1		6		6
collab. Amm.vo	B3		2		2
collab. Prof.le amm.vo*	B3		3		3
collab. Profess. Capo op.	B3		1		1
istruttore amministrativo contabili	C	Istruttori	22	4	26
Istruttore contabile	C		0	1	1
istruttore tecnico	C		5	1	6
Educatrici Asilo N.	C		10		10
Insegnanti SC. Materna	C		6		6
Pedagogista	D1	Funzionari ed EQ	1		1
Istr. Direttivo amministrativo contabile	D1		1	2	3
istruttore direttivo amministrativo **	D1		4		4
istruttore direttivo tecnico***	D1		7		7
Istruttore direttivo****	D1		5		5
Funzionario Amministrativo	D3		2		2
Funzionario Tecnico	D3		1		1
Totale			84	10	94

* comprensivo di n. 1 art. 90

** comprensivo di n 2 art. 110

*** 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	2026	2027	2028
Spese macroaggregato 101	4.302.483,17	3.915.173,10	3.723.615,09	3.798.615,09
Spese macroaggregato 103	0	0	0	0
Irap macroaggregato 102	138.759,89	180.877,88	184.551,82	184.551,82
Spese personale Unione-Tresinaro consuntivo 2024		992.645,12	992.645,12	992.645,12
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	75.000,00	75.000,00	75.000,00
Totale spese di personale (A)	4.451.093,96	5.163.696,10	4.975.812,03	5.050.812,03
(-) Componenti escluse (B)	254.564,57	1.023.903,26	901.465,38	901.465,38
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	4.196.529,39	4.139.792,84	4.074.346,65	4.149.346,65

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 prorogato con il presente PIAO e quindi tuttora vigente, confermato altresì 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 verbale n. ____/2026 acquisito agli atti.