



COMUNE DI CESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

Piazza C.Battisti, 22 - C.A.P. 56040 – CF 90054240503 - p.IVA 02117780508 - Tel. 050/634711 - Fax 050/634740
www.comune.crespinalorenzana.pi.it

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

TRIENNIO 2026 – 2028

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa e contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 5
Incarichi di direzione di area	pag. 6

<u>RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE</u>	pag. 6
---	--------

<u>CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE</u>	pag. 6
---	--------

<u>RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</u>	pag. 9
---	--------

<u>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</u>	pag. 9
---	--------

Premessa	pag. 9
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 9
Facoltà assunzionali	pag. 10
Assunzioni obbligatorie	pag. 11
Programma delle assunzioni	pag. 11

<u>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA</u>	pag. 12
--	---------

ALLEGATI:

Consistenza Personale al 31/12/2025
Consistenza Personale prevista per l'anno 2026
Assunzioni a Tempo Indeterminato 2026 - 2028
Assunzioni con forme di Lavoro Flessibile 2026 – 2028
Spesa di personale prevista 2026 – 2028 con raffronto Triennio 2011 - 2013

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

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

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

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 450 lett. a) della Legge 190/2014, come modificato dall'art. 21 del D.L. 50/2017 convertito nella Legge n. 96/2017 che per gli enti nati da processi di fusione successivi al 2011, individua la spesa massima di personale quale somma della media sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione (2011/2013) e quale vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2026 – 2028 e dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Crespina Lorenzana 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.

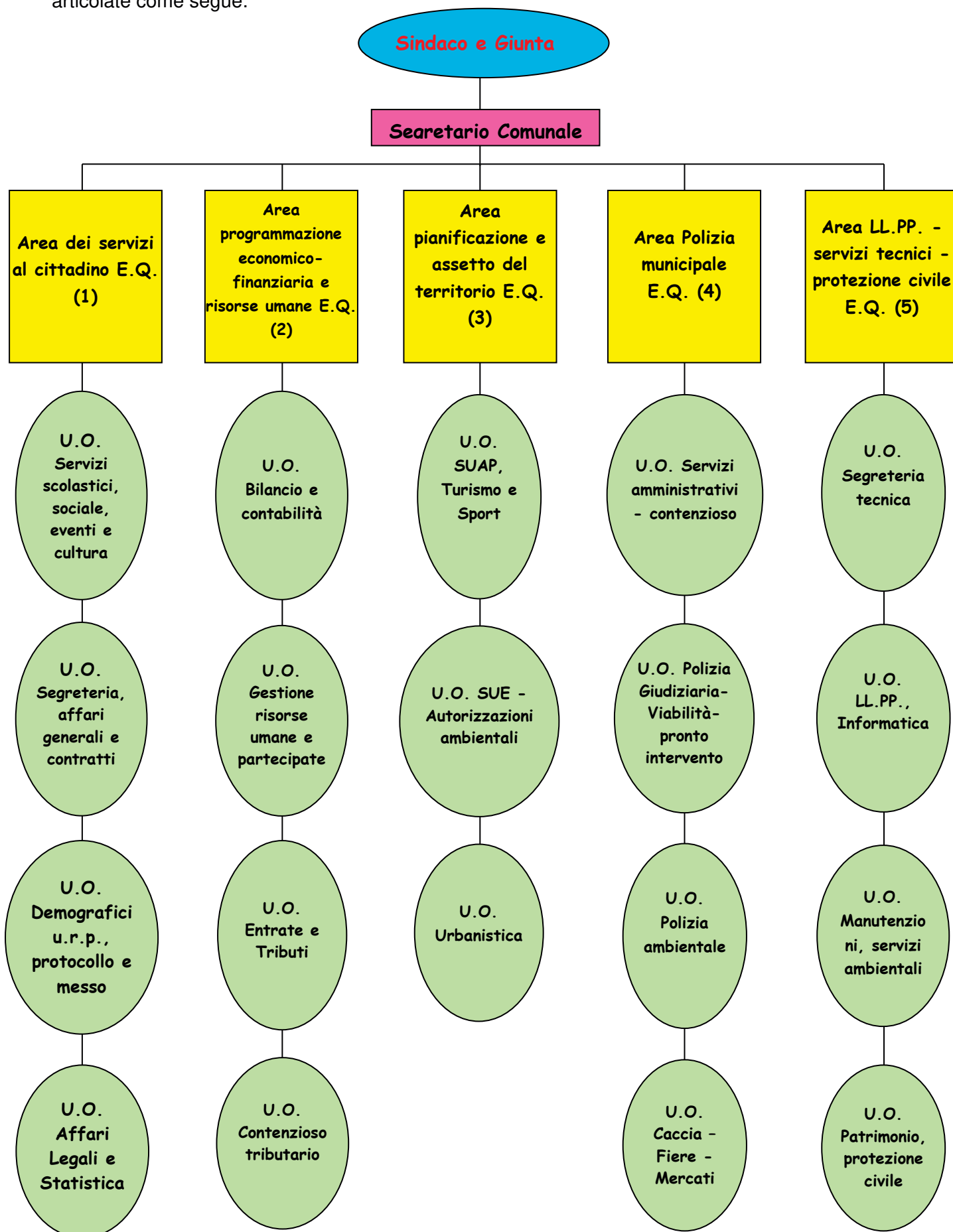
Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Crespina Lorenzana si può articolare in Aree, Servizi, Uffici e Unità di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/UNITA' OPERATIVE

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di CRESPIA LORENZANA sono attualmente articolate come segue:



3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle Aree sopra esposte vengono nominati dei Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*. Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n.5 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice della Macrostruttura vi è il **Segretario Comunale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice delle Aree vi è un Funzionario Responsabile di Area con incarico di **Elevata Qualificazione**.

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 2026/2028, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Unità Operative.

Considerato il personale attualmente in servizio è quello riassunto nell'allegato prospetto, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

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, comma 450 lett. a) L. 190/2014, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 50/2017 convertito nella L. 96/2017, per gli Enti nati da processi di fusione, per ciascuno degli anni 2026-2027-2028, è pari a **Euro 1.433.623,02** (media triennio 2011-2013).

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 ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al*

valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

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 di Crespina Lorenzana i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali 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 Crespina Lorenzana	
POPOLAZIONE (al 31/12/2024)	5446
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2024 approvato con deliberazione C.C. n. 26 del 29/04/2025, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **22,74%**, come di seguito calcolato:

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024	1.373.257,77	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	6.462.447,90	B = 6.500.488,60	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	6.700.145,62		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	6.338.872,28		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024	461.719,30	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		A / (B-C)% 22,74%	

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 di CRESPIA LORENZANA si colloca al di sotto del valore soglia "più basso", per la fascia demografica di appartenenza; 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 26,90%. In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2026-2027-2028 risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2026	1.487.965,44	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 26,90% delle entrate correnti Rend. 2022-2023-2024)	1.624.428,94	
INCREMENTO MASSIMO	136.463,50	

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2027	1.478.615,76	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 26,90% delle entrate correnti Rend. 2022-2023-2024)	1.624.428,94	
INCREMENTO MASSIMO	145.813,18	

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2028	1.478.615,76	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 26,90% delle entrate correnti Rend. 2022-2023-2024)	1.624.428,94	
INCREMENTO MASSIMO	145.813,18	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, comma 450 lett. a) della Legge 190/2014 come modificato dall'art. 21 del D.L. 50/2017 convertito in L. 96/2017, pari a **Euro 1.433.623,02**, la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per il triennio 2026/2028, come sopra rappresentata, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori di spesa a Bilancio di previsione 2026/2028 previsti rispetto ai valori risultanti dal rendiconto 2024; tali valori andranno poi ricalcolati annualmente in base ai valori registrati rispetto all'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, comma 450 della L. n. 190/2014 e s.m.i..

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 prevista per il triennio 2026/2028 relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro 1.487.965,44 per l'anno 2026 Euro 1.478.615,76 per le annualità 2027 e 2028, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 e come sopra riassunta.

Relativamente ai vincoli imposti all'Ente in materia di contenimento della spesa di personale, il Comune di Crespina Lorenzana essendo stato istituito con L.R. 69/2013 dall'01/01/2014 per fusione dell'estinto Comune di Crespina e del Comune di Lorenzana, deve rispettare i vincoli imposti dall'art. 1 comma 450 lettera a) della Legge 190/2014, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 50/2017 convertito nella Legge n. 96/2017 ovvero la spesa massima di personale non può essere superiore alla somma della media sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente la fusione (2011/2013). Tale vincolo risulta rispettato per il triennio 2026/2028 come risultante dagli allegati prospetti.

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, come da proposta da parte dei Responsabili con incarico di E.Q., viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2026-2028 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

- b. aver inviato il piano triennale dei fabbisogni del personale sulla piattaforma SICO (art. 6 – ter D. Lgs. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);
- c. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- d. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- e. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- f. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 450 Legge 190/2014 e s.m.i. per gli enti nati da processi di fusione successivi al 2011);
- g. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo). Gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- h. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;
- i. aver adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO (art. 6, comma 7, D. L. n. 80/2021 e s.m.i.).

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett d),e), h) ed i) si specifica che:

il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato per il triennio 2026 – 2028:

- contiene l'ALLEGATO 3 "Piano delle Performance 2026 – 2028 e Piano dettagliato degli obiettivi 2026;
- contiene l'ALLEGATO 4 "Piano Triennale della prevenzione della corruzione 2026-2028
- contiene l'ALLEGATO 6 "Piano triennale delle azioni positive" per il triennio 2026 - 2028;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008;

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, comma 450 lett. a) Legge 190/2014 come modificato dall'art. 21 comma 2 bis del D.L. 50/2017) per gli enti nati da processi di fusione successiva al 2011;
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della 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 Crespina Lorenzana , che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede, a partire dal 2025, la possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, fino alla spesa massima pari a **Euro 1.624.428,94** corrispondente al valore soglia "più basso" del 26,90%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2027 e 2028 tale spesa massima andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Crespina Lorenzana non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo, relativo all'anno 2025, inviato telematicamente al Centro per l'Impiego che ha acquisito il modello al protocollo n. 41095 del 12/01/2026 e pertanto l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2026/2028 come risultanti dall'allegato prospetto, vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento e nel rispetto della vigente normativa in materia:

ANNO 2026

- Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 unità ulteriore di personale nell'area OPERATORI ESPERTI con profilo di "Operatore tecnico manutentivo" da assegnare all'area 5 "Lavori Pubblici- Servizi Tecnici – Protezione Civile" al fine di integrare e migliorare la manutenzione del patrimonio comunale, degli immobili, delle sedi istituzionali e scolastiche, delle strade, dei parchi e giardini, delle piste ciclopedonali realizzate e dei 5 cimiteri comunali.

La copertura di tale posto potrà essere attuata, nel rispetto dei limiti assunzionali e di spesa previsti dalla vigente normativa, mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione n. 237 del 26/05/2025 a completamento della procedura concorsuale, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 unità di personale nel profilo di "Operatore tecnico-manutentivo" Area "Operatori Esperti" CCNL 16/11/2022.

- Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 unità di personale nell'Area "Funzionari ed E.Q." con profilo di "Assistente sociale" a seguito di ricollocazione presso i Comuni soci del personale assistente sociale assunto direttamente dal Consorzio Società della Salute Zona Pisana e per il quale con deliberazione n. 17 del 01/08/2025 è stato disposto lo scioglimento e contestuale inizio della fase liquidatoria. Tale unità di personale sarà ricollocata presso il Comune di Crespina Lorenzana in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 previo esperimento procedura ex art. 34bis D.Lgs. 165/2001 ed alla medesima sarà applicato l'articolo 2112 del Codice Civile e le procedure sindacali di cui all'art. 47, commi da 1 a 4 L. 428/1990.

- Istituzione nell'Area 2 "Programmazione economico finanziaria e Risorse Umane" di un ulteriore posto, in aggiunta a quello già programmato per il 2025, nell'Area FUNZIONARI con Profilo di "Istruttore direttivo/contabile". Al fine di proseguire nella valorizzazione dell'impegno, delle capacità, delle professionalità acquisite e l'attività dei dipendenti in servizio, la scelta per la copertura del posto è quella di attivare la procedura della progressione verticale straordinaria in deroga, ex art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che il CCNL Comparto Funzioni Locali 2022/2024, sottoscritto il 23/02/2026 con l'articolo 12, comma 1 consente di effettuare

fino al 31/12/2026. Il posto che si renderà vacante nell'area ISTRUTTORI a completamento della procedura di progressione verticale sarà soppresso.

L'opportunità di adottare la disciplina straordinaria e temporanea di riclassificazione del personale di cui agli artt. 12 e 13 del CCNL 16/11/2022, mediante la procedura valutativa per la progressione di carriera riservata al personale dipendente è consentita dal rispetto del limite imposto dal comma 612 della Legge 234/2021 del budget complessivo dello 0,55 % del monte salari 2018 ed anche per la prorogata vigenza fino al 31/12/2026 del relativo Regolamento approvato con atto di G.C. n. 95/2023.

- Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro-tempore vigente e al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

ANNO 2027

- Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro-tempore vigente e al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

ANNO 2028

- Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro-tempore vigente e al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

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 spesa di personale, nel triennio 2026/2028 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- 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;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

ASSUNZIONI CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE 2026-2028

Ai sensi dell'art. 36, comma 2 del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i. le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, nonché avvalersi di altre forme contrattuali flessibili soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Il limite alla spesa per il lavoro flessibile è disciplinato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. in applicazione del quale questo Ente, che fa registrare annualmente una spesa di personale inferiore al valore medio rilevato in relazione al triennio 2011/2013, ha un limite di spesa pari al 100% degli oneri sostenuti nell'anno 2009 per il ricorso al lavoro flessibile.

Il prospetto relativo alle assunzioni con forme di lavoro flessibile 2026/2028 allegato al presente evidenzia la spesa prevista ed il rispetto del suddetto limite.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026 / 2028, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in applicazione dei vincoli imposti dall'art. 1 comma 450 lettera a) della Legge 190/2014, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 50/2017 convertito nella Legge n. 96/2017 ovvero la spesa massima di personale non può essere superiore alla somma della media sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente la fusione (2011/2013), è così riassunta:

- **Euro 69.009,11** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2026** (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.;
- **Euro 0,00** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2027** (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.;
- **Euro 0,00** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2028** (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.

In ogni caso, 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, comma 450 lett. a) della legge 190/2014, come modificato dall'art.21 del D.L. 50/2017 (2011/2013 triennio precedente la fusione) di **Euro 1.433.623,02**, tenendo conto che, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato di euro 69.009,11 per l'anno 2026, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste, non rileva ai fini del rispetto del suddetto limite.

Per gli anni 2026/2028, il rispetto del limite imposto dall'art. 21 del D.L. 50/2017 è evidenziato negli allegati prospetti e così riassunto:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 (spesa personale in servizio al 31/12/2025 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2026)	1.372.318,68
SPESA DI PERSONALE 2011/2013	1.433.623,02
DIFFERENZA	- 61.304,34

SPESA DI PERSONALE ANNO 2027 (spesa personale in servizio al 31/12/2026 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2027)	1.431.558,11
SPESA DI PERSONALE 2011/2013	1.433.623,02
DIFFERENZA	- 2.064,91

SPESA DI PERSONALE ANNO 2028 (spesa personale in servizio al 31/12/2027 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2028)	1.431.558,11
SPESA DI PERSONALE 2011/2013	1.433.623,02
DIFFERENZA	- 2.064,91

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che 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.

CONSISTENZA PERSONALE AL 31/12/2025

AREA N. 1 - SERVIZI AL CITTADINO			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5	
OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE	2	
AREA N. 2 - PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA E RISORSE UMANE			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	4	
AREA N. 3 - PIANIFICAZIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	di cui un Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1	
AREA N. 4 - POLIZIA MUNICIPALE			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	COMANDANTE P.M.	1	un Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	4	
AREA N. 5 - LL.PP. - SERVIZI TECNICI - PROTEZIONE CIVILE			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	3	di cui un Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO/AMMINISTRATIVO	3	
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO	5	

TOTALE UNITA'	32
TOTALE AREA FUNZIONARI	8
TOTALE AREA ISTRUTTORI	17
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	7

CONSISTENZA PERSONALE PREVISTA ANNO 2026

AREA N. 1 - SERVIZI AL CITTADINO			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	Responsabile titolare di E.Q.
FUNZIONARI	ASSISTENTE SOCIALE	1	Ricollocato a seguito scioglimento SdS
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5	
OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE	2	
AREA N. 2 - PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA E RISORSE UMANE			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	3	di cui un Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	2	
AREA N. 3 - PIANIFICAZIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	di cui un Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1	
AREA N. 4 - POLIZIA MUNICIPALE			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	COMANDANTE P.M.	1	Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	4	
AREA N. 5 - LL.PP. - SERVIZI TECNICI - PROTEZIONE CIVILE			
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	3	di cui un Responsabile titolare di E.Q.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2	
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO	6	ASSUNZIONE A T.I. N. 1 UNITA' MEDIANTE SCORRIMENTO GRADUATORIA VALIDA

TOTALE UNITA'	33
TOTALE AREA FUNZIONARI	11
TOTALE AREA ISTRUTTORI	14
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	8

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2

ANNO 2026

Assunzione a T.I. di n. 1 Operatore Tecnico-manutentivo Area OPERATORI ESPERTI mediante scorrimento graduatoria valida

Assunzione a T.I. di n. 1 ASSISTENTE SOCIALE Area "Funzionari ed E.Q." mediante ricollocazione art. 31 D.Lgs. 165/2001

Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti previa ricognizione delle figure professionali necessarie

ANNO 2027

Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti previa ricognizione delle figure professionali necessarie

ANNO 2028

Sostituzione nei limiti consentiti dei posti che si renderanno vacanti previa ricognizione delle figure professionali necessarie

ASSUNZIONI CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2026

Unità	Area	Profilo	Area di assegnazione	Rapporto di lavoro	Mesi	Tipologia	Modalità di assunzione	Costo
1	Funzionari/ Istruttori	Funzionario Tecnico/ Istruttore Tecnico	Area n. 5 - LL.PP. Servizi tecnici - Prot. Civile	Part-time 50%	6	Tempo determinato	Scorrimento graduatorie vigenti o selezione pubblica	9.100,00 €
							Totale costo previsto	9.100,00 €

ANNO 2027

1	Funzionari/ Istruttori	Funzionario Tecnico/ Istruttore Tecnico	Area n. 5 - LL.PP. Servizi tecnici - Prot. Civile	Part-time 50%	6	Tempo determinato	Scorrimento graduatorie vigenti o selezione pubblica	9.100,00 €
							Totale costo previsto	9.100,00 €

ANNO 2028

1	Funzionari/ Istruttori	Funzionario Tecnico/ Istruttore Tecnico	Area n. 5 - LL.PP. Servizi tecnici - Prot. Civile	Part-time 50%	6	Tempo determinato	Scorrimento graduatorie vigenti o selezione pubblica	9.100,00 €
							Totale costo previsto	9.100,00 €

LIMITE di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 COMUNE DI Crespina e Lorenzana)								99.435,94 €
---	--	--	--	--	--	--	--	--------------------

SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011/2013 - PREVISIONALE 2026

TIPOLOGIA DI SPESA	MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2026
Retribuzione lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.	€ 1.102.405,14	€ 1.118.299,56
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione di rapporto, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente.	€ 20.913,23	€ 0,00
Spese per co.co.co o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni.	€ 18.577,67	€ 38.696,80
Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuta.	€ 13.448,56	€ 0,00
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro.	€ 3.082,67	€ 0,00
Spese per il personale utilizzato in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente.	€ 9.425,62	€ 0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori.	€ 313.887,89	€ 307.069,08
IRAP	€ 88.652,75	€ 90.483,75
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.	€ 11.858,27	€ 16.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	€ 2.422,46	€ 0,00
Spese per la formazione e rimborsi per missioni.	€ 2.395,00	€ 7.900,00
TOTALE	€ 1.587.069,25	€ 1.578.449,19

Componenti da sottrarre all'ammontare della spesa.

TIPOLOGIA DI SPESA	MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2026
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati.	€ 846,00	€ 0,00
Spese per lo straordinario e altri oneri direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero, dalla Regione o dalla Provincia.	€ 1.160,00	€ 16.100,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni.	€ 2.530,66	€ 7.900,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali.	€ 81.420,78	€ 31.610,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette.	€ 28.751,33	€ 30.845,70
Spese per il personale comandato presso altre amministrazioni, per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici.	€ 13.028,01	€ 0,00
Incentivi per la progettazione.	€ 21.593,86	€ 20.000,00
Incentivi per recupero evasioni ICI/IMU/TARI	€ 2.761,92	€ 20.000,00
Diritti di rogito	€ 2.761,92	€ 6.630,00
Maggiori spese assunzioni T.Ind. Art. 33 c. 2 D.L. 34/2019	-----	€ 69.009,11
Oneri datore di lavoro per fondo SIRIO - PERSEO	-----	€ 4.035,69
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT.	€ 1.353,67	€ 0,00
TOTALE	€ 153.446,23	€ 206.130,51

Riepilogo

TIPOLOGIA DI SPESA	MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2026
Spese macroaggregato 101	€ 1.412.569,76	€ 1.425.368,64
Spese macroaggregato 103	€ 33.098,58	€ 23.900,00
Spese macroaggregato 102	€ 88.652,75	€ 90.483,75
Altre spese (Mac. 104)	€ 52.748,16	€ 38.696,80
TOTALE SPESA DI PERSONALE LORDA	€ 1.587.069,25	€ 1.578.449,19
Componenti escluse	€ 153.446,23	€ 206.130,51
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2026	€ 1.433.623,02	€ 1.372.318,68

SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011/2013 - PREVISIONALE 2027

TIPOLOGIA DI SPESA
Retribuzione lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione di rapporto, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente.
Spese per co.co.co o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni.
Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuta.
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro.
Spese per il personale utilizzato in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente.
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori.
IRAP
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
Spese per la formazione e rimborsi per missioni.
TOTALE

MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2027
€ 1.102.405,14	€ 1.113.892,56
€ 20.913,23	€ 0,00
€ 18.577,67	€ 35.070,12
€ 13.448,56	€ 0,00
€ 3.082,67	€ 0,00
€ 9.425,62	€ 0,00
€ 313.887,89	€ 305.653,08
€ 88.652,75	€ 90.063,75
€ 11.858,27	€ 16.100,00
€ 2.422,46	€ 0,00
€ 2.395,00	€ 7.900,00
€ 1.587.069,25	€ 1.568.679,51

Componenti da sottrarre all'ammontare della spesa.

TIPOLOGIA DI SPESA
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati.
Spese per lo straordinario e altri oneri direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero, dalla Regione o dalla Provincia.
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni.
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali.
Spese per il personale appartenente alle categorie protette.
Spese per il personale comandato presso altre amministrazioni, per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici.
Incentivi per la progettazione.
Incentivi per recupero evasioni ICI/IMU/TARI
Diritti di rogito
Maggiori spese assunzioni T.Ind. Art. 33 c. 2 D.L. 34/2019
Oneri datore di lavoro per fondo SIRIO - PERSEO
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT.
TOTALE

MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2027
€ 846,00	€ 0,00
€ 1.160,00	€ 16.100,00
€ 2.530,66	€ 7.900,00
€ 81.420,78	€ 31.610,00
€ 28.751,33	€ 30.845,70
€ 13.028,01	€ 0,00
€ 21.593,86	€ 20.000,00
€ 2.761,92	€ 20.000,00
-----	€ 6.630,00
-----	€ 0,00
-----	€ 4.035,69
€ 1.353,67	€ 0,00
€ 153.446,23	€ 137.121,40

Riepilogo

Spese macroaggregato 101
Spese macroaggregato 103
Spese macroaggregato 102
Altre spese (Mac. 104)
TOTALE SPESA DI PERSONALE LORDA
Componenti escluse
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2026

MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2027
€ 1.412.569,76	€ 1.419.545,64
€ 33.098,58	€ 24.000,00
€ 88.652,75	€ 90.063,75
€ 52.748,16	€ 35.070,12
€ 1.587.069,25	€ 1.568.679,51
€ 153.446,23	€ 137.121,40
€ 1.433.623,02	1.431.558,11 €

SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011/2013 - PREVISIONALE 2028

TIPOLOGIA DI SPESA
Retribuzione lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione di rapporto, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente.
Spese per co.co.co o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni.
Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuta.
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro.
Spese per il personale utilizzato in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente.
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori.
IRAP
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
Spese per la formazione e rimborsi per missioni.
TOTALE

MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2027
€ 1.102.405,14	€ 1.113.892,56
€ 20.913,23	€ 0,00
€ 18.577,67	€ 35.070,12
€ 13.448,56	€ 0,00
€ 3.082,67	€ 0,00
€ 9.425,62	€ 0,00
€ 313.887,89	€ 305.653,08
€ 88.652,75	€ 90.063,75
€ 11.858,27	€ 16.100,00
€ 2.422,46	€ 0,00
€ 2.395,00	€ 7.900,00
€ 1.587.069,25	€ 1.568.679,51

Componenti da sottrarre all'ammontare della spesa.

TIPOLOGIA DI SPESA
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati.
Spese per lo straordinario e altri oneri direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero, dalla Regione o dalla Provincia.
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni.
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali.
Spese per il personale appartenente alle categorie protette.
Spese per il personale comandato presso altre amministrazioni, per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici.
Incentivi per la progettazione.
Incentivi per recupero evasioni ICI/IMU/TARI
Diritti di rogito
Maggiori spese assunzioni T.Ind. Art. 33 c. 2 D.L. 34/2019
Oneri datore di lavoro per fondo SIRIO - PERSEO
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT.
TOTALE

MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2027
€ 846,00	€ 0,00
€ 1.160,00	€ 16.100,00
€ 2.530,66	€ 7.900,00
€ 81.420,78	€ 31.610,00
€ 28.751,33	€ 30.845,70
€ 13.028,01	€ 0,00
€ 21.593,86	€ 20.000,00
€ 2.761,92	€ 20.000,00
-----	€ 6.630,00
-----	€ 0,00
-----	€ 4.035,69
€ 1.353,67	€ 0,00
€ 153.446,23	€ 137.121,40

Riepilogo

Spese macroaggregato 101
Spese macroaggregato 103
Spese macroaggregato 102
Altre spese (Mac. 104)
TOTALE SPESA DI PERSONALE LORDA
Componenti escluse
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2026

MEDIA DEL TRIENNIO	STANZIAMENTI 2027
€ 1.412.569,76	€ 1.419.545,64
€ 33.098,58	€ 24.000,00
€ 88.652,75	€ 90.063,75
€ 52.748,16	€ 35.070,12
€ 1.587.069,25	€ 1.568.679,51
€ 153.446,23	€ 137.121,40
€ 1.433.623,02	1.431.558,11 €



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

Piazza C. Battisti, 22 - C.A.P. 56040 - CF 90054240503 - p. IVA 02117780508

Tel. 050/634711 - Fax 050/634740

www.comune.crespinalorenzana.pi.it

Organo revisione
economico finanziaria

Dott. Mauro Maccari

Delibera CC 28 del 29/04/2025
(esecutiva 19/05/2025)

VERBALE N. 3 DEL 31/01/2026

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO COMUNALE: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028"

Oggi 31/01/2026, il sottoscritto dott. Mauro Maccari, Organo di Revisione Economico Finanziaria nominato con deliberazione di C.C. del 29/04/2025, (esecutiva dal 19/05/2025), per il periodo 19/05/2025-18/05/2028, procede all'esame della proposta avente ad oggetto: **"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028"**;

VISTI

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 che ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che sostituisce una serie di adempimenti previsti da diverse disposizioni normative ed assorbe molti dei documenti di programmazione che le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre annualmente;
- l'art. 1. c. 1, del D.P.R. 81/2022 che prevede che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei Fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6. Del D. Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
- l'art. 6. comma 4, del D.M. n. 132/2022 che stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 di detto D.M. ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del PIAO;
- l'art. 6, comma 3, del D. M. n. 132/2022 che. con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale. stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti si limitano ad inserire nel PIAO la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. 183/2011, che ha introdotto l'obbligo. dall' 1/1/2012, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per effettuare per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipo di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 33. comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. che, relativamente alle capacità assunzionali dei Comuni, ha introdotto un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. del 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, nel quale sono stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;
- l'art. 1, comma 450 lett. a) della Legge 190/2014, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 50/2017 convertito nella Legge n. 96/2017 che, per gli enti nati a seguito di processi di fusione successivi al 2011, individua la spesa massima di personale quale somma della media sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione (2011/2013);

	COMUNE DI CRESPINA LORENZANA <i>Provincia di Pisa</i> Piazza C. Battisti, 22 - C.A.P. 56040 – CF 90054240503 - p. IVA 02117780508 Tel. 050/634711 - Fax 050/634740 www.comune.crespinalorenzana.pi.it	Organo revisione economico finanziaria Dott. Mauro Maccari Delibera CC 28 del 29/04/2025 (esecutiva 19/05/2025)
---	--	--

TENUTO CONTO

- che l'Ente è tenuto alla redazione del PIAO in modalità semplificata, sulla base delle regole definite nell'art. 6 del DM. n. 132/2022, in quanto i dipendenti in servizio alla data del 31/12/2025 risultano pari a n. 32 unità;
- che la verifica di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non fa emergere situazioni di personale in esubero;

PRESO ATTO

- dei documenti presentati dall'amministrazione in merito alla determinazione del fabbisogno di personale, della capacità di spesa e della capacità assunzionale per il periodo 2026-2028;
- l'esistenza dei requisiti di cui alle norme sopra richiamate;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028”**;

Data 31/01/2026

Il Revisore Unico dott. Mauro Maccari

firmato digitalmente