

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

sottosezione 3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

PREMESSO che:

- l'art. 89 del d.lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 91, comma 1, del D.lgs. n.267 del 18.08.2000, stabilisce che *“gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e del bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”*
- l'art. 1, comma 102, della legge 30.12.2004 n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, stabilisce che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 19, Comma 8 della Legge n. 448/2001 dispone che gli Organi di Revisione Contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'Articolo 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO il d.lgs. 30.03.2001 n. 165, in particolare:

- l'art. 2 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 che dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, come modificato dal d.lgs. 25.05.2017 n. 75, ora rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* che prevede: 1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”*;
- il comma 5, del medesimo art. 6, come modificato dall' art. 35 del d.lgs. 27.10.2009 n. 150 che prevede, tra l'altro, che il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

- l'art. 33 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, che statuisce: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;
- l'art. 35, comma 4, che dispone che “le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni ed integrazioni”;

CONSIDERATE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018), ai sensi delle quali:

- Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
 - sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
 - con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014;
 - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
 - in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
 - necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

CONSIDERATO che con la programmazione in oggetto si deve poter assicurare sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni, le esigenze organizzative, ponendo altresì le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi;

VALUTATE le proposte dei Responsabili di servizio riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente, tenuto conto del contingente di personale in servizio, delle avvenute cessazioni e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

ATTESO che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

RICHIAMATI:

- l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- l'art. 4, comma 1, lett. c) del D.M. n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- il d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità

assunzionale dei comuni);

- l'art. 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- le linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- l'art. 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	/	3	5	/	/	8
Tempo indeterminato e parziale	/	/	/	2	/	2
Tempo determinato e pieno	/	/	/	/	/	/
Tempo determinato e parziale	/	/	/	/	/	/
TOTALE	/	3	5	2	/	10

Come rappresentato nella tabella, si da atto che prestano servizio presso l'Ente n.2 dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (30 ore settimanali), inquadrati nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

La suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Area degli Operatori Esperti

PROFILO	N° dipendenti
Collaboratore Tecnico Manutentivo	3

Area degli Istruttori

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore Amministrativo	3
Istruttore Amministrativo Tecnico	1
Istruttore Contabile	1

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N° dipendenti
---------	---------------

Funzionario contabile	1
Funzionario contabile-tecnico	1

Sulla scorta di quanto riferito dall'Ufficio Personale e Finanziario, la spesa per il personale in servizio prevista per il triennio 2026-2028 e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (D.L. 34/2019 e relative disposizioni attuative), non supererà in ogni caso la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i., come risulta dal seguente prospetto:

Descrizione	Media 2011/2013	Bilancio 2026
Spese macroaggregato 101	€ 500.507,49	€ 611.561,50
Spese macroaggregato 101- Spesa per polizia locale distaccata Unione	€ 7.908,25	€ 32.769,00
Spese macroaggregato 103	€ 0,00	€ 12.490,00
Irap macroaggregato 102	€ 33.818,54	€ 36.661,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese: da specificare (personale in convenzione)	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese	€ 6.606,30	€ 0,00
Altre spese	€ 0,00	€ 7.000,00
(+) Totale spese di personale (A)	€ 548.840,58	€ 693.240,50
(-) Componenti escluse (B)	€ 68.483,03	€ 251.497,96
(-) Spesa per personale a tempo indet artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)	€ 0,00	€ 0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B-C)	€ 480.357,55	€ 441.742,64

È tuttavia da sottolineare che tale prospetto non tiene conto delle recenti disposizioni di legge contenute nell'art. 3.3 del D.L. 19 febbraio 2026, n. 19 con il quale è stato definito che: *“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nei comuni fino a 3.000 abitanti la spesa per il segretario comunale, per gli importi previsti, secondo la popolazione dell'ente, dagli articoli 57, comma 3, 58, comma 1, e 61, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale dell'area funzioni locali del 16 luglio 2024, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Per gli enti interessati, resta applicabile, fino alla scadenza prevista, l'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74.”*

Tra le spese contenute nel prospetto, infatti, non sono ancora ricondotte alle spese escluse quelle relative al Segretario Comunale, sebbene - alla data di entrata in vigore del D.L. 19 febbraio 2026, n. 19 - questo Ente abbia una popolazione inferiore a 3.000 abitanti e, pertanto, le stesse non debbono rilevare ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3.3.2 Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico: il processo di definizione determina il numero di personale e le relative risorse di cui l'Ente necessita per soddisfare i bisogni della comunità.

La definizione dei fabbisogni di personale è stata, pertanto, basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed

efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico. Al fine di elaborare una adeguata strategia in materia di capitale umano e coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare la capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa ed i limiti della dotazione organica in senso finanziario.

Trend delle cessazioni

Alla data di adozione del presente Piano **non sono previste cessazioni** di personale dipendente con riferimento al triennio di riferimento 2026/2028.

Evoluzione dei fabbisogni

Alla data di adozione del presente Piano **non sono previste assunzioni** di personale dipendente con riferimento al triennio di riferimento 2026/2028.

3.3.3 Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto (dati ultimo triennio) tra entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (anno 2024): 17,08%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'Ente (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 27,60%.

In relazione a quanto sopra, ne deriva che la spesa per il personale in servizio prevista per il triennio 2026-2028 e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (ove sottoposte al limite predetto), non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (€ 480.357,55 – media 2011-2013). La programmazione del fabbisogno di personale 2026-2028 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché gli equilibri di bilancio.

Per quanto riguarda le possibilità di avvalersi delle facoltà assunzionali concesse dal D.L. 34/2019 e dal D.M. 17.03.2020 di relativa attuazione, il valore soglia da rispettare da parte dell'Ente è quello di cui alla Tabella 1 del predetto D.M. - determinato quale rapporto tra le spese di personale (al netto dell'IRAP) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre Rendiconti approvati (riferiti, ad oggi, alle annualità 2022-2023-2024) al netto del FCDE - che, nel caso di specie, è quello proprio della fascia C, determinata nel 27,6%, come di seguito rappresentato:

FASCIA DEMOGRAFICA (DA - A)		VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	A
1.000	1.999	28,60%	B
2.000	2.999	27,60%	C
3.000	4.999	27,20%	D
5.000	9.999	26,90%	E
10.000	59.999	27,00%	F
60.000	249.999	27,60%	G
250.000	1.499.999	28,80%	H
1.500.000	50.000.000	25,30%	I

Dai calcoli condotti dall'Ufficio Ragioneria dell'Ente, risulta che tale rapporto nel caso dell'Ente si assesta al valore di 17,08 %, in virtù del quale si determina una spesa complessiva potenziale pari ad €. 465.943,60 che, se raffrontata a quella prevista per il 2026 di €. 524.337,00 consentirebbe un ulteriore margine di spesa potenziale per nuove assunzioni pari ad €. 228.616,77, come dettagliatamente rappresentato nel seguente prospetto:

Descrizione	Importo
(A) Spesa di personale anno 2024 (art. 5 co. 1 DM 17/03/2020) – ultimo rendiconto approvato	465.943,60 €
(B) Incremento massimo 2025 (Tab. 2 DM 17/03/2020)	287.010,17 €
(C) Capacità assunzionali residue (art. 5 co. 2 DM 17/03/2020)	0,00 €
(D) Incremento massimo possibile: valore maggiore tra B e C (nota prot. 12454/2020 MEF – RGS)	287.010,17 €
(E) Spesa massima teorica anno corrente (A + D)	752.953,77 €
(F) Spesa di personale effettivamente prevista anno corrente	524.337,00 €
(G) Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (E-F)	228.616,77 €

Ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, sarebbe quindi possibile poter disporre di potenziali incrementi di spesa di personale nel rispetto del valore precedentemente illustrato, sebbene nel corso del periodo di validità del presente Piano non siano previste né programmate nuove assunzioni.

3.3.4 Limiti delle facoltà assunzionali per il personale con contratto di lavoro flessibile

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: €. 0,00.
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: €. 0,00.

3.3.5 Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

Questo Ente:

- ha effettuato, la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova in una situazione di strutturale deficitarietà o dissesto ex art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000 (questo in quanto per gli Enti in tali situazioni le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno);
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

3.3.6 Conclusioni e certificazione dell'Organo di Revisione

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

Il presente Piano è formulato sulla scorta delle possibilità di spesa già previste nella Sezione Operativa del DUPS 2026-28 (adottato dalla Giunta Comunale con delibera n. 66 del 17.09.2025 e aggiornato con nota approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 84 del 28.10.2025, definitivamente approvato nella propria Nota di aggiornamento dal Consiglio Comunale con delibera n. 27 del 30 dicembre 2025), che rappresenta suo presupposto fondamentale, come indicato specificatamente nel principio contabile generale 4/1 della programmazione finanziaria.

L'Organo di Revisione ha verificato che la presente programmazione triennale dei fabbisogno di personale tiene conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa in materia, attestando che la previsione triennale sia coerente con le capacità dell'Ente, formulando il proprio parere favorevole (così come risulta dal verbale n. 03 in data 26.03.2026 acquisito al protocollo dell'Ente in data 26.03.2026 al n. 1586).