

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti al 31/12/2022	1.295
Anno Corrente	2023

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
34,00%	139.308,31 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	1.477.112,53 €
Penultimo rendiconto	1.289.302,85 €
Terzultimo rendiconto	1.217.798,65 €

FCDE	49.182,24 €
Media - FCDE	1.278.889,10 €
Rapporto Spesa/Entrate	
34,47%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
-	-

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	440.872,39 €
Anno 2018	409.730,31 €

Collocazione ente
Terza fascia

Margini assunzionali	0,00 €
-----------------------------	--------

FCDE

Utilizzo massimo margini assunzionali
--

Incremento spesa
È necessario adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto Spesa del personale/Entrate fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006											€ 504.656,19
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE									ANNO	2024	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	POSTI COPERTI AL 1° GENNAIO	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI DA COPRIRE PREVISTI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)		
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionario amm.vo/contabile	FE	50,00%	25.146,71	1	12.573,36	1	0	0,00	-12.573,36	0
	Funzionario amm.vo/contabile	FE	100,00%	25.146,71	0	0,00	0	1	25.146,71	25.146,71	1
	Funzionario amm.vo	FE	50,00%	25.146,71	0	0,00	0	1	12.573,36	12.573,36	1
	Funzionario tecnico	FE	100,00%	25.146,71	0	0,00	0	1	25.146,71	25.146,71	1
	Istruttore amministrativo	IS	100,00%	23.175,61	1	23.175,61	0	0	0,00	23.175,61	1
	Istruttore di Polizia locale	IS	100,00%	23.175,61	1	23.175,61	0	0	0,00	23.175,61	1
	Istruttore Contabile	IS	100,00%	23.175,61	1	23.175,61	0	0	0,00	23.175,61	1
	Istruttore tecnico	IS	100,00%	23.175,61	2	46.351,22	0	0	0,00	46.351,22	2
	Operatore amministrativo	OE	100,00%	20.620,72	1	20.620,72	0	0	0,00	20.620,72	1
	Operatore amministrativo	OE	50,00%	20.620,72	1	10.310,36	0	0	0,00	10.310,36	1
Operatore tecnico	OP	50,00%	19.806,92	2	19.806,92	0	0	0,00	19.806,92	2	
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)											
Indennità di comparto a carico del bilancio										539,16	
RIA, Vacanza contrattuale, Indennità										10.822,45	
Fondo Retribuzione di posizione e di risultato EQ										10.696,36	
Fondo del trattamento accessorio - Parte stabile										42.611,97	
Personale a tempo determinato (Emolumenti)										15.778,50	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili										7.057,28	
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni										-	
Segretario Comunale										67.152,29	
Altre spese di personale										16.000,00	
Spese per formazione e missioni										2.000,00	
Oneri previdenziali										91.261,79	
Irap										32.389,99	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										513.219,25	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno										7.938,00	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni										2.000,00	
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali										28.586,08	
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici										-	
Altre spese di personale										4.000,00	
Contributo statale Isu stabilizzati										27.888,66	
Spesa per assunzioni straordinarie a tempo determinato (Art. 31 bis, comma 1, DL 152/2021)										16.476,62	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										86.889,37	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										426.329,89	

All.1b) - Programma triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento aggiornato con decorrenza 01/02/2024

Profilo professionale	Modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	Numero unità		
		2024	2025	2026
Funzionario Amministrativo Ex categ. D - Tempo Parziale (50%)	<i>Assunzione ex art. 3 bis D.L. n. 80/2021 - Elenco idonei Asmel</i>	1	0	0
Istruttore Tecnico categ. C - PT 50%	Ex <i>Utilizzo graduatorie di altri Enti</i>	1	0	0
Funzionario Tecnico D - Tempo pieno	Ex categ. <i>Progressive tra le Aree</i>	0	0	1
Totale profili da assumere nel TRIENNIO		2	0	1

Programma triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 - Assunzioni flessibili

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - Anno 2009							€ 67.398,30
Assunzioni flessibili e altre forme di utilizzo di personale L'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), dispone che il <u>tetto massimo</u> percentuale di <u>assunzione</u> di personale a <u>tempo determinato</u> è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore.							
ANNO 2024	N.	ore	Area	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo effettivo nell'anno euro
	1	18	IS	<i>Istruttore Tecnico</i>	<i>Assunzione ai sensi del DL 152/2021</i>	<i>Area n. 3 Tecnico Manutentiva</i>	€ 14.009,15 (In deroga ai limiti ai sensi dell'art. 31bis comma 1 DL 152/2021)
	7	---	---	Lavoratori socialmente utili con oneri a carico dell'Ente	----	<i>Tutte le aree</i>	€ 14.855,67
	1	12	FE	Funzionario Amministrativo	<i>Assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004</i>	<i>Area n. 2 Amministrativa</i>	€ 8.522,07
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2024							€ 37.386,89°
ANNO 2025	N.	ore	Area	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo effettivo nell'anno euro
	1	18	IS	<i>Istruttore Tecnico</i>	<i>Assunzione ai sensi del DL 152/2021</i>	<i>AREA Nr. 3 Tecnico Manutentiva</i>	€ 16.810,98 (In deroga ai limiti ai sensi dell'art. 31bis comma 1 DL 152/2021)
	7	---	---	Lavoratori socialmente utili con oneri a carico dell'Ente	----	<i>Tutte le aree</i>	€ 14.855,67
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2025							€ 31.666,65°
ANNO 2026	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo effettivo nell'anno euro
	1	18	IS	<i>Istruttore Tecnico</i>	<i>Assunzione ai sensi del DL 152/2021</i>	<i>AREA Nr. 3 Tecnico Manutentiva</i>	€ € 16.810,98 (In deroga ai limiti ai sensi dell'art. 31bis comma 1 DL 152/2021)
	7	---	---	Lavoratori socialmente utili con oneri a carico dell'Ente	----	<i>Tutte le aree</i>	€ 14.855,67
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2026							€ 31.666,65°

*Il totale per spesa lavoro flessibile triennio 2024/2026 comprende anche il costo relativa alle assunzioni straordinarie di cui al DL 152/2021 che in ogni caso ai sensi dell'art. 31bis1 della predetta normativa non concorrono al limite di cui all'art. 9, comma 28 DL 78/2010.

COMUNE DI SANT'ANGELO LE FRATTE
Dotazione Organica triennio 2024-2026

Area	Full time	Part time	Profilo professionale	Posti coperti al 1° gennaio 2024	Cessazioni previste o intervenute	Posti da coprire a tempo indeterminato			TOTALE DOTAZIONE ORGANICA post assunzioni	
						2024	2025	2026	F.T.	P.T.
FE	-	18	Funzionario amministrativo-contabile	1	-	1 aumento 18 ore	-	-	1	-
FE	-	18	Funzionario amministrativo	-	-	1	-	-	-	1
FE	36	-	Funzionario tecnico	-	-	-	1	-	1	-
Totale profili professionali Area FE				1	0	2+1 aumento 18 ore			2	1
IS	36	-	Istruttore amministrativo	1	-	-	-	-	1	-
IS	36	-	Istruttore tecnico	2	-	-	-	-	2	-
IS	36	-	Istruttore contabile	1	-	-	-	-	1	-
IS	36	-	Istruttore di Polizia locale	1	-	-	-	-	1	-
Totale profili professionali Area IS				5	0	0			5	0
OE	36	18	Esecutore amministrativo	2*	-	-	-	-	1	1
Totale profili professionali Area OE				2	0	0			1	1
OP		18	Operatore tecnico	2**	-	-	-	-	-	2
Totale profili professionali Area OP				2	0	0			0	2
TOTALE PROFILI PROFESSIONALI				10	0	2+1 aumento 18 ore			8	4
*di cui Nr. 1, ai fini della soprannumerarietà, è da considerarsi extra dotazione organica ai sensi dell'art. 1, co. 495-497, L. 160/2019										
**di cui Nr. 2, ai fini della soprannumerarietà, sono da considerarsi extra dotazione organica ai sensi dell'art. 1, co. 495-497, L. 160/2019										
AREA N. 1 FINANZIARIA				AREA N. 2 AMMINISTRATIVA			AREA N. 3 TECNICO MANUTENTIVA			

COMUNE DI SANT'ANGELO LE FRATTE

Provincia di Potenza

IL REVISORE DEI CONTI

Verbale n. 8 del 08/05/2023

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Piano dei Fabbisogni di Personale (PTFP) del Comune Sant’Angelo le Fratte per il triennio 2023-2025 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione”;

Premesso che:

- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- gli enti, ai sensi dell’art. 91, D.Lgs. n. 267/2000, sono chiamati ad adottare annualmente il “piano triennale del fabbisogno di personale” e che lo stesso può essere oggetto, in corso d’anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;
- l’art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 “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 ...”;
- l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. “Decreto Reclutamento”), ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;

Dato atto che nella proposta si dà ampia illustrazione del quadro legislativo di riferimento dimostrando la conformità della programmazione dell’Ente alle norme di legge;

Atteso che il D.M. 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, infatti il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali supera il principio del turn over e della neutralità della mobilità e che pertanto è possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE;

Constatato che l’ente supera la soglia di ammissibilità prevista dalla norma, in quanto il rapporto fra spesa del personale e entrate correnti del triennio 2017/2019 è pari a 32,92% al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento, per cui l’Ente ha programmato le assunzioni di personale secondo un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto, in modo da riportare il parametro eccedente all’interno dei valori prescritti (piano di rientro approvato con G.C. Nr. 27 del 19/03/2021);

Considerato che:

- le cessazioni di personale realizzatesi nei due anni precedenti (2021 e 2022) e nell’anno in corso, unitamente alla previsione dei pensionamenti che si andranno a realizzare nel triennio di riferimento 2023-2025, impongono una rimodulazione della vigente dotazione organica con conseguente riprogrammazione del fabbisogno di personale anche solo per garantire l’espletamento delle funzioni essenziali dell’Ente;
- l’adozione di una logica prudenziale impone di programmare una spesa di personale, sino al 2025, improntata alla garanzia del rispetto, quale parametro massimo di spesa di personale,

del valore soglia massimo del 32,60% come previsto dalla Tabella 3 del medesimo D.M. 17 03 2020 e, quindi, alla programmazione di una spesa del personale che rispetti le percentuali di incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti secondo il piano di rientro approvato con la sopra citata deliberazione di Giunta comunale Nr. 27/2021;

Preso atto che è in itinere la redazione del bilancio di previsione per cui si rende necessario aggiornare il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2023/2025 alla luce dei pensionamenti e delle cessazioni che sono intervenute od interverranno nel triennio 2023/2025 e fermo restando, in ogni caso, la necessità di garantire un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti entro la seconda soglia limite;

Rilevato che:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, non modifica la declaratoria dei profili professionali già esistenti presso questo civico Ente;
- la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 risulta coerente con i limiti alla spesa di personale imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.i.;

Verificato che in attesa della approvazione del rendiconto per la gestione anno 2022 e della successiva verifica del valore soglia di appartenenza dell'Ente ai sensi del D.M. 17 03 2020, al fine di dare immediato seguito alle procedure assunzionali, è quella di confermare, per l'anno 2023 sia:

- il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020, come determinato con atto a firma del Responsabile dell'Area Nr. 1 Amministrativa ed Economico Finanziaria n. 29 (n. 45 R.G.) del 13/03/2021;
- il piano di rientro, rispetto alle spese di personale, entro il secondo "valore soglia" previsto dal Decreto, di graduale e progressiva riduzione del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti fino al conseguimento, nell'anno 2025, del valore soglia massimo del 32,60%, come da deliberazione di G.C. Nr. 27 del 19/03/2021;

Ravvisata, pertanto, la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023/2025, in considerazione delle esigenze organizzative sopra illustrate, garantendone la coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il vigente quadro normativo;

Accertato che ai fini della determinazione della nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima è stata effettuata, per l'anno 2023, anche la prescritta ricognizione dell'insussistenze e eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Verificato, inoltre, che:

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. articolo 9 del Dl 185/2008);
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, e compatibile con il rispetto del dell'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010;

ESAMINATI gli allegati predisposti per la presente proposta di deliberazione che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili dei servizi competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Accerta

ha accertato la coerenza dell'aggiornamento al programma triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006

Assevera

il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale ai sensi del nuovo regime assunzionale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020

Esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto: "Piano dei Fabbisogni di Personale (PTFP) del Comune Sant'Angelo le Fratte per il triennio 2023-2025 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione".

Il Revisore dei Conti
Dr. Luigi GRAVINA

