

**DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2025/2026**

1. PREMESSA

La programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura come atto fondamentale, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere la programmazione occupazionale del triennio, nel rispetto dei vincoli normativi e in linea con gli orientamenti giurisprudenziali, con l'obiettivo di supportare, attraverso adeguate politiche del personale, l'attuazione del programma di mandato politico del Sindaco.

Richiamato art.6 del Decreto Legge n.80 del 09/06/2021, convertito con modificazioni nella Legge n.113 del 06/08/2021 che ha introdotto dall'anno 2022, il nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) il cui schema è stato approvato con DPCM n. 132 del 30/06/2022, Considerato che

- detto Piano può essere redatto in forma semplificata dagli Enti con un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità
- il DPR n. 81/2022 ha stabilito che il PIAO deve contenere anche il Piano di Fabbisogno di Personale

Dato atto che il Comune di Corno Giovine, trattandosi di ente con numero di dipendenti inferiore a 50 continua a redigere ed approvare il Piano di fabbisogno del Personale ai sensi dell'art.6 del D. lgs n. 165/2001 e pertanto al momento della redazione del Piano triennale occorre far riferimento al DPCM 17 marzo 2020 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Ambito applicativo e decorrenza (art. 1, comma 2)

Le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020.

Per quanto riguarda nello specifico il trattamento economico accessorio, ricordiamo che la citata normativa dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno pubblicata la circolare sul DM attuativo dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 . La disciplina di riferimento è stata inoltre modificata prima dalla Legge di bilancio 2020 (art. 1, comma 853, L. n. 160/2019), poi dal Decreto Milleproroghe (art. 17, comma 1-ter, del D.L. n. 162/2019).

Il presente Documento si inquadra in quest'ottica e fornisce dimostrazione dell'attuale situazione normativa, in attesa della suddetta circolare esplicativa, della programmazione del fabbisogno e delle assunzioni che, a vario titolo, si intendono effettuare nel prossimo triennio alla luce delle varie disposizioni normative che si sono succedute, precisando che si provvederà, nel caso, ad apportarvi le dovute modifiche e/o integrazioni. Le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020.

Criteri applicati:

Individuazione dei valori soglia per fascia demografica

Per determinare le facoltà assunzionali sono individuati i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune di Corno Giovine (fascia B) così come riportato nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 (i valori soglia di massima spesa di personale) e nella Tabella 3 - art. 6 (valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale).

Tabella 1

Differenziazione dei comuni per fascia demografica			Valore soglia
tra	e	Classe	
-	999 abitanti	A	29,50%
1.000	1.999 abitanti	B	28,60%
2.000	2.999 abitanti	C	27,60%
3.000	4.999 abitanti	D	27,20%
5.000	9.999 abitanti	E	26,90%
10.000	59.999 abitanti	F	27,00%
60.000	249.999 abitanti	G	27,60%
250.000	1.499.999 abitanti	H	28,80%
1.500.000	abitanti	I	25,30%

Tab.1

Tabella 2 e 3

Prima applicazione anno			2020	2021	2022	2023	2024	Riduzione personale art.6
Classe	tra	e						
A	-	999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	33,50%
B	1.000	1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	32,60%
C	2.000	2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	31,60%
D	3.000	4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	31,20%
E	5.000	9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%
F	10.000	59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	31,00%
G	60.000	249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	31,60%
H	250.000	1.499.999 abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	32,80%
I	1.500.000	- abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	29,30%

Tab.2

Tab.3

Calcolo rapporto della spesa personale rispetto alle entrate correnti

Una volta individuati i valori soglia rispetto alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, è necessario calcolare il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE); nell'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020

A tal fine vengono fornite le apposite definizioni di “spese di personale” e di “entrate correnti” da considerare :

spesa di 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'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000, 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 dall'ultimo rendiconto 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.

Poiché il concetto di “spesa di personale” indicato nel D.P.C.M. è diverso da quello considerato ai fini dell'art. 1, comma 557 e comma 557-bis (come per il comma 562), della L. n. 296/2006, ai fini del contenimento della spesa di personale complessiva, in attesa dei chiarimenti ufficiali, nella presente relazione ci si attiene al dettato letterale dell'art. 2, comma 1, del D.P.C.M., ovviamente considerando la spesa di personale “al lordo” di tutte le componenti “escluse” ai fini del contenimento complessivo di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006, come definite, nel tempo, dalla circolare n. 9/2006 della RGS e dalla Corte dei Conti.

Riassumendo, nella spesa di personale vanno considerati gli impegni di spesa di competenza relativi a:

macroaggregato 1.01 – Redditi da lavoro dipendente;

spese per lavoro flessibile contabilizzate nel macroaggregato 1.03 ed esclusa a tal fine l'IRAP.

Per quanto riguarda, invece, la definizione di “entrate correnti”, si assume il dato assestato del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (e non quello inizialmente iscritto nel bilancio di previsione).

Anni presi a riferimento per il calcolo del rapporto ai fini assunzionali per il 2024

le disposizioni prevedono testualmente:

per la spesa di personale: impegni di competenza **come rilevati nell'ultimo rendiconto approvato;**

per le 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.**

Dato atto che, al momento dell'adozione del Piano, l'ultimo rendiconto approvato **si riferisce all'anno 2022** (approvato con deliberazione consiliare n. 14 del 29/04/2023) si considerano i seguenti dati:

impegni di competenza 2022, per la spesa di personale; media accertamenti entrate 2020-2021-2022 al netto previsione assestata FCDE anno 2022, per le entrate correnti.

Il rapporto spesa personale / entrate correnti calcolato viene poi confrontato con i valori soglia riportati nelle Tabelle 1 (valori soglia più bassi) e 3 (valori soglia più alti), in corrispondenza alla fascia demografica B di appartenenza; da questo confronto si evince che il Comune di Corno Giovine presenta un **rapporto spesa personale / entrate correnti al di sotto del “valore soglia più basso”** (art. 4, comma 2; art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020) .

Risulta pertanto possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per l'assunzione a tempo indeterminato e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza.

Inoltre è previsto che , in sede di prima applicazione e sino al 31/12/2024 gli stessi Comuni possono **incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2** (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 (“valore soglia più basso”).

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le **facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020** (ovvero relative al quinquennio 2015- 2019), **in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2**, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 “valore soglia più basso”).

Per il calcolo della capacità assunzionali si rimanda all'allegato A

La nuova normativa di riferimento si innesta quindi all'interno delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale negli enti:

Norma	Tipologia adempimento
Adozione Piano triennale fabbisogni personale (PTFP)	
art. 91 del TUEL	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 del personale.
art. 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001	Adozione Piano triennale fabbisogni di personale (PTFP) Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di <i>performance</i> 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 <i>performance</i> , nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter
Sanzione art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001	Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 non possono assumere nuovo personale.
Invio PTFP (Piano triennale dei fabbisogni personale) alla RGS	
art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 Sanzione	Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60* del d.lgs. 165/2001 le informazioni del PTFP e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. * art. 60 del d.lgs. 165/2001: Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione.
Sanzione	Divieto di assunzione: la comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
Rideterminazione dotazione organica e verifica delle eccedenze di personale	

art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001	In sede di definizione del PFTP, 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 del d.lgs. 165/2001, 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.
art. 89 del TUEL	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.
art. 33 del d.lgs. 165/2001	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.
Sanzione	Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere
Adempimenti connessi	
Invio della certificazione dei risultati conseguiti	
art. 1, comma 470, della legge 232/2016	Invio della certificazione dei risultati conseguiti, ai fini della verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo, entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.
Sanzione art. 1, comma 475, lett. e), della legge 232/2016	Divieto di assunzione assoluto: la mancata trasmissione della certificazione entro il termine perentorio del 31 marzo costituisce inadempimento all'obbligo del pareggio di bilancio, quindi comporta il divieto di assunzione assoluto. Divieto di assunzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato: nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 maggio e attestati il conseguimento dell'obiettivo di saldo di cui al comma 466, si applicano, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, le sole disposizioni di cui al comma 475, lettera e), limitatamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Trasmissione alla banca dati (BDAP-MOP) delle informazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, legge 232/2016	
art. 1, comma 507, della legge 232/2016	L'ente territoriale attesta l'utilizzo degli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dall'articolo 10 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, con l'invio della certificazione di verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo di cui al comma 470 del presente articolo.
Sanzione art. 1, comma 508, della legge 232/2016	Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento: qualora l'ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non effettui la trasmissione delle informazioni richieste dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, non può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbia adempiuto.
Adempimenti di natura amministrativa contabile	
Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato	
art. 9, comma 1- <i>quinquies</i> , del d.l. 113/2016	Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato: l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione.
Sanzione	Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento: In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP, gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.
Adempimenti piattaforma certificazione crediti	
art. 9, comma 3- <i>bis</i> , del d.l. 185/2008	Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente.

Sanzione	Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento: La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.
Adozione Piano della <i>performance</i>	
art. 10 del d.lgs.150/2009	Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della <i>performance</i> , le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della <i>performance</i> , documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla <i>performance</i> , che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Per gli enti locali, la Relazione sulla <i>performance</i> di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione.
Sanzione art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009	In caso di mancata adozione del Piano della <i>performance</i> : <ul style="list-style-type: none"> • divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti; • divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
Responsabilità	Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla <i>performance</i> dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del d.lgs. 150/2009, ossia l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità	
art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006	Gli enti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
Sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001	Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.

2. LO SCENARIO DI RIFERIMENTO.

2.1 Il personale a tempo indeterminato

Il personale a tempo indeterminato al 1° gennaio 2023 risulta assestato a quota **n. 5** (dipendenti – di cui 1 dipendente Area E.Q.

In data 31/12/2018 e' avvenuta l'assunzione di nr. 01 unità di personale, profilo professionale Operatore Tecnico – cat. B –posizione economica B1,(Area Operatori) attualmente adibita all'espletamento dei servizi manutentivi;

In data 01/03/2020, è cessato dal servizio per pensionamento anticipato n. 1 agente di polizia locale cat. C pos economica C4.

Con le risorse liberate si è proceduto all'assunzione in data 03/05/2021 all'assunzione, tramite concorso pubblico ,di un istruttore tecnico cat. C pos. Ec. C1 (Area Istruttori Nuovo CCNL 2019/2022) nel rispetto di quanto stabilito dal D. Lgs. 165/2001 e s.m.i..

2.3 Il personale a tempo determinato

Il Comune di Corno Giovine non ha alle dipendenze personale a tempo determinato e neppure vi è stato ricorso a personale a tempo determinato per funzioni dirigenziali.

2.4 Personale in convenzione

Il Comune di Corno Giovine ha in essere la seguente convenzione:

Convenzione di Segreteria Comunale dal 02.02.2023 al 01.02.2028 con i Comuni di Castiglione D'Adda- Capo Convenzione- , Fombio- Secugnago- Somaglia- quota di compartecipazione 14% (Convenzione fascia B);

Si provvederà a tenere monitorata la spesa prevista

MONITORAGGIO LAVORO FLESSIBILE

Il Comune di Corno Giovine non ha, al momento, rapporti di lavoro flessibile ex art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 in essere (né li ha avuti negli scorsi anni).

2.4 La dotazione organica.

Il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, con le linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, stabilisce che la nuova Dotazione Organica avrà natura finanziaria, ossia di massima spesa assentibile da parte dell'ente locale e non più, come avvenuto finora, di spesa teorica.

In ogni caso, la dotazione organica del Comune di Corno Giovine presentava al 1 gennaio 2023, la seguente situazione:

Descrizione profili professionali	Cat.	POs. Ec.	Posti occupati	Posti che cesseranno	Tempo ind.	Tempo det.	Costo Unitario Presunto*
Funzionari / E.Q	Ex D1	Ex D2	1		1	0	51.129,07
Istruttore contabile	Ex C1	Ex C6	1		1	0	38.390,76
Istruttore area tecnica	Ex C1	Ex C1	1		1	0	33.100,11
Operatore Esperto	Ex B3	Ex B8	1		1	0	34.450,54
Esecutore/operatore tecnico	Ex B1	Ex B2	1		1	0	29.969,32
Proiezione Dotazione Organica di Fatto			5	0	5	0	Totale: 187.039,80
Dipendenti a tempo indeterminato			5		5	0	

Pertanto la situazione che si verrà a delineare dopo la presente deliberazione sarà la seguente:

Dotazione Organica di sviluppo proiezione al 31 dicembre										
Descrizione professionali	profili	Cat.	POs. Ec.	Posti occupati	Tempo ind.	Tempo det.	Nuove assunzioni previste anno 2023	Cessazioni entro il 2023	Costo Unitario Presunto* 2023	Costo Totale
Funzionari/ qualificazione	Elevata	Ex D1	Ex D2	1	1	0	0	0	51.129,07	
Istruttore amministrativo contabile		Ex C1	Ex C6	1	1	0	0	0	38.390,76	
Istruttore Tecnico		Ex C1	Ex C1	1	1	0	0	0	33.100,11	
Operatore esperto		Ex B3	Ex B8	1	1	0	0	0	34.450,54	
Operatore		Ex B1	Ex B2	1	1	0	0	0	29.969,32	
Proiezione Dotazione Organica di Fatto al 31/12/2023				5	5	0	0	0		187.039,80
Dipendenti a tempo indeterminato previsti al 31.12.2024				5	5	0	0	0		

LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

Per completezza d'informazione si evidenziano i seguenti indicatori:

1. rapporto popolazione/posti in organico:

popolazione residente 31.12.2022: n. 1141
 posti in organico coperti a tempo indeterminato al 31.12.2022: n. 5
 rapporto: 0,44 %

2. spesa complessiva presunta personale anno 2024:

€ 204.959,80 esclusi oneri per rinnovi contrattuali art.1 c. 557 L.296/06 e L.68/99, al netto dei presunti rimborsi elettorali e

Compresa quota parte retrib. Segretario Comunale in **convenzione =costo complessivo presunto € 12.920**

Compresa quota indicativa produttività e straordinari (anche elettorali) , pari a presunti **€ 5.000**

spesa media personale triennio 2011/2013: **€ 251.196,00** art.1 c.557 quater L.296/06 da rendiconti di gestione

3.PROGRAMMA ASSUNZIONALE

Il Comune di Corno Giovine alla data 01 marzo 2020 ha registrato una cessazione per pensionamento volontario di n. 1 agente di polizia locale cat C pos. Ec. C4 .

Su questa base, è stato ricalcolato il budget assunzionale disponibile per le assunzioni di personale cat C1 che si sono verificate nell'anno 2021 (vedi delibera GC n. 56 del 02/10/2020- capacità assunzionali rideterminata dopo approvazione rendiconto di gestione 2020)

- ❑ la spesa è riferita al **trattamento economico annuo ridefinito in base al vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022;**
- ❑ in base a quanto stabilito dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 46078/2010 non possono essere considerati come risparmi le mobilità e la cessazione delle categorie protette;
- ❑ nel suddetto limite incide la spesa annua riferita a tutte le assunzioni a tempo indeterminato (fatto salvo quanto riportato nel punto immediatamente seguente), ivi comprese le mobilità da enti non soggetti a vincoli assunzionali, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30/12/2004 n. 311 (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4 del 18/4/2008 e n. 11786 del 22/2/2011; Corte dei Conti Lombardia n. 79/2011/PAR); le trasformazioni a tempo pieno dei rapporti di lavoro di personale assunto a tempo parziale (art. 3, comma 101 L. 244/2007, Corte dei Conti Lombardia n. 51/2012/PAR) e le riammissioni in servizio ai sensi delle disposizioni di cui ai vigenti CCNL di comparto (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/2/2011);
- ❑ non incidono invece: le assunzioni mediante mobilità esterna da enti assoggettati a limiti assunzionali, come già specificato; le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette fino a concorrenza della quota di riserva di cui alla L. 68/99 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/2/2011); le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno in riferimento a personale a suo tempo assunto full time, per effetto della disposizione di cui all'art. 3, comma 101, L. 244/2008 e delle precisazioni di cui al citato parere della Corte dei Conti Lombardia n. 51/2012.

La facoltà ad assumere è fissata nella misura del 100%.

ANNO 2024

Non sono previste assunzioni

ANNO 2025

Non sono previste assunzioni

ANNO 2026

Non sono previste assunzioni

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024 -2026 deve ritenersi, allo stato attuale, individuabile nella sostituzione del personale che, a qualsiasi titolo, lascerà vacante il posto ricoperto.

Il tutto nel rispetto degli stringenti limiti vigenti in materia di assunzioni di personale.

Detta programmazione risulta correlata alle previsioni del Bilancio Pluriennale dell'Ente.

Monitoraggio delle spese di personale per il triennio 2024-2026

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto, verranno costantemente monitorate, nel corso del triennio 2024-2026, ai fini del rispetto dei parametri fissati dalla legge