



Originale

COMUNE DI SAN FIORANO

Provincia di Lodi

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N ° 68 del 27-10-2023

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2025-2026 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno 2023, il giorno 27 Ottobre 2023 alle ore 10:30, nella residenza municipale, previa l'osservanza della normativa vigente in materia di ordinamento delle autonomie locali sono stati convocati i seguenti componenti della giunta comunale

GHIDELLI MARIO	Presente	SINDACO
CIGOLINI MANUELA	Assente	VICESINDACO
PIZZIGATI ELENA	Presente	ASSESSORE

Ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1

Assiste il Segretario Comunale dott. Nicola Caravella

Constatata la legalità dell'adunanza, il Sig. Mario Ghidelli, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2025-2026 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

la norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 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;

ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;

l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione

organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTI:

I i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

I l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;

I l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;

I l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

I l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;

I l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

I il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

I il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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'art. 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.

CONSIDERATO che:

- a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- b) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:
- c) *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
- d) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*

VISTI:

Il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

Il nuovo CCNL delle funzioni locali 2019/2021, firmato il 16/11/2022 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP,

tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di *budget* assunzionali;

RICHIAMATA propria delibera n. 14 del 10.03.2023 del con la quale si approvava il programma annuale e triennale del fabbisogno del personale anni 2024/2025/2026;

RICHIAMATO il comma 5 sexies dell'art. 14-bis del Decreto legge n° 4/2019 convertito con Legge 28 marzo 2019 , n. 26 “ (G.U Serie Generale n° 75 del 29.03.2019). “ *Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over .”*

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale 2024/2025/2026, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

RICORDATO ancora che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, 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 banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, 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; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

VISTI:

l il prospetto allegato al presente atto sub “A”, nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

l il prospetto allegato al presente atto sub “B”, nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2024;

l il prospetto allegato al presente atto sub “C” Organigramma dell'Ente 2024;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

VISTE le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Dipartimento della funzione Pubblica;

VISTO infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

ATTESO che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTO il D.lgs n°267/00 s.m.i;

VISTO il Decreto Legge n°34/2019;

VISTO il D.M. attuativo Decreto Legge 34/2019;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

1. DI APPROVARE il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2024/2025/2026, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:

l il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

l il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2024;

l il prospetto allegato al presente atto sub "C" Organigramma dell'Ente anno 2024;

2. DI DARE ATTO che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2024/2025/2026;

3. DI DARE ATTO che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

4. DI DARE ATTO che la copertura mediante concorso pubblico del posto indicato nel presente piano avverrà nel rispetto della disciplina vigente in materia attraverso o attingendo da graduatorie vigenti di altri Enti Locali;

5. DI SPECIFICARE che sul presente provvedimento il Revisore dei Conti dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato sub "E";

6. DI STABILIRE che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

7. DI TRASMETTERE il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

San Fiorano li, 27-10-2023

Il Sindaco

MARIO GHIDELLI

Il Segretario Comunale

NICOLA CARAVELLA

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL 267/2000

che la presente deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134, c.3. del T.U. n°267/2000)

San Fiorano, li 27-10-2023

Il Segretario Comunale

NICOLA CARAVELLA

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del Dlgs 82/2005



COMUNE DI SAN FIORANO

Provincia di Lodi

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1 E 2 DEL T.U.E.L. 267/2000

Il sottoscritto Responsabile dei SERVIZI FINANZIARI, PODAVITE MARTA

ESPRIME PARERE : **Favorevole**

limitatamente agli aspetti di regolarità tecnica, esclusa qualsiasi valutazione che possa incidere sul merito della deliberazione da adottare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 e 2, TUEL 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PODAVITE MARTA

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del dlgs 82/2005



COMUNE DI SAN FIORANO

Provincia di Lodi

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1 E 2 DEL T.U.E.L. 267/2000

Il sottoscritto Responsabile dei Servizi Finanziari, Dott.ssa Marta Podavite

ESPRIME PARERE : **Favorevole**

limitatamente agli aspetti di regolarità contabile, esclusa qualsiasi valutazione che possa incidere sul merito della deliberazione da adottare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 e 2, TUEL 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott.ssa Marta Podavite

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del dlgs 82/2005



COMUNE DI SAN FIORANO

Provincia di Lodi

Certificato di Pubblicazione

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale,
visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico come prescritto dall'art. 32 comma 1 della legge 18 giugno 2009 n. 69 e dall'art. 124, c. 1, del T.U. n°267/2000, per quindici giorni consecutivi a partire dal 30-10-2023

San Fiorano,30-10-2023

IL RESPONSABILE

Podavite Marta

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del dlgs 82/2005

ALLEGATO A

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)	2022	307.508,68 €
--	------	---------------------

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2022	2022	1.488.729,08 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2021	2021	1.176.051,12 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2020	2020	1.279.938,01 €
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO		1.314.906,07 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio) 2022	119.367,35 €
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	1.195.538,72 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	25,72%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	28,60%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	341.924,07 €
--	---------------------

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	SI	-	-
---	-----------	---	---

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)	221.295,96
--	-------------------

	2023	2024	2025
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	33,00%	34,00%	35,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	73.027,67 €	75.240,63 €	77.453,59 €
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATO IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".	380.536,35 €	382.749,31 €	384.962,27 €
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	NO	NO	NO
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI	34.415,39 €	34.415,39 €	34.415,39 €

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)
NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Valore soglia spese di personale		
abitanti	valore soglia	Comune (INSERIRE UNA "X" sulla soglia di abitanti dell'Ente AL 31.12.2019)
<1000	29,50%	
tra 1.000 e 1.999	28,60%	X
tra 2.000 e 2.999	27,60%	
tra 3.000 e 4.999	27,20%	
tra 5.000 e 9.999	26,90%	
tra 10.000 e 59.999	27,00%	
tra 60.000 e 249.999	27,60%	
tra 250.000 e 1.499.999	28,80%	
oltre 1.500.000	25,30%	
% da applicare		

Percentuali massime incremento di personale in servizio (rispetto a 2018)										
abitanti	2020	2021	2023	2024	crescita nel 2020	crescita nel 2021	crescita nel 2022	crescita nel 2023	crescita nel 2024	
<1000	23,00%	29,00%	34,00%	35,00%						
tra 1.000 e 1.999	23,00%	29,00%	34,00%	35,00%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
tra 2.000 e 2.999	20,00%	25,00%	29,00%	30,00%						
tra 3.000 e 4.999	19,00%	24,00%	27,00%	28,00%						
tra 5.000 e 9.999	17,00%	21,00%	25,00%	26,00%						
tra 10.000 e 59.999	9,00%	16,00%	21,00%	22,00%						
tra 60.000 e 249.999	7,00%	12,00%	15,00%	16,00%						
tra 250.000 e 1.499.999	3,00%	6,00%	9,00%	10,00%						
oltre 1.500.000	1,50%	3,00%	4,50%	5,00%						
crescita nel 2020					23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	

Valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale		
abitanti	valore soglia	valore di riferimento
<1000	33,50%	
tra 1.000 e 1.999	32,60%	32,60%
tra 2.000 e 2.999	31,60%	
tra 3.000 e 4.999	31,20%	
tra 5.000 e 9.999	30,90%	
tra 10.000 e 59.999	31,00%	
tra 60.000 e 249.999	31,60%	
tra 250.000 e 1.499.999	32,80%	
oltre 1.500.000	29,30%	
% da applicare		



Comune di San Fiorano

PROVINCIA DI LODI

ALLEGATO B)

PROGRAMMA ASSUNZIONI

ANNO 2024

NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE



Comune di San Fiorano

PROVINCIA DI LODI

ALLEGATO C)

AREA AMMINISTRATIVA/DEMOGRAFICI/SERVIZI SOCIALI

- NUMERO 1 FUNZIONARIO CON ELEVATA QUALIFICAZIONE TEMPO PARZIALE TRENTA ORE COPERTO;
- NUMERO 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO TEMPO PARZIALE TRENTAQUATTRO ORE COPERTO;
- NUMERO 1 OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO TEMPO PIENO;

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

- NUMERO FUNZIONARIO CON ELEVATA QUALIFICAZIONE TEMPO PIENO COPERTO;

AREA TECNICA

- NUMERO 1 OPERATORE ESPERTO TECNICO MANUTENTIVO TEMPO PIENO COPERTO;
- NUMERO 1 OPERATORE ESPERTO TECNICO TEMPO PIENO COPERTO;
- NUMERO 1 ISTRUTTORE TECNICO CAT C TEMPO PARZIALE DICHIOTTO ORE COPERTO;