

COMUNE DI ESCALAPLANO

3.2 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNI DI PERSONALE

Quadro normativo. Capacità assunzionale a tempo indeterminato

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. vo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ha previsto l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 “Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” in GU n.173 del 27/07/2018 (aggiornato con decreto interministeriale 22/07/2022) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 – convertito con modificazioni con Legge 08/08/2021 n. 113 - ha però poi 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.

Il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, ha previsto espressamente tra gli adempimenti elencati nello stesso anche il Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001.

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nel piano dei fabbisogni del personale comprese quelle con contratto flessibile. Sulla base dei principi dettati dall'armonizzazione dei sistemi contabili, la programmazione del fabbisogno costituisce un allegato al DUP il quale è adottato prima dell'approvazione del bilancio preventivo.

Da ultimo l'avvio di una nuova programmazione della spesa del personale negli enti Locali. Con la pubblicazione infatti nella GU n.181 del 04/08/2023 del provvedimento sul correttivo dell'armonizzazione contabile - Decreto 25 luglio 2023 del Ministero dell'Economia e delle Finanze “Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n.188 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42” - entrano in vigore anche le modifiche all'allegato n.4/1 al Dlgs. 118/2011, in coerenza con le nuove disposizioni sul PIAO.

In particolare, la sezione operativa del Dup non dovrà più contenere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi all'interno delle singole missioni ma solo le risorse finanziarie e strumentali. Viene dunque espunto da questa sezione il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale. La definizione di tali risorse costituisce il presupposto per le previsioni di spesa di personale nel Bilancio di Previsione e per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale all'interno della sezione organizzazione e capitale umano del PIAO.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2 del D.L.30 aprile 2019 n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”.

Le nuove regole hanno trovato sviluppo attuativo con il DPCM 17.03.2020 *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni* a decorrere dal 20.04.2020 che ha portato ad un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti e sui tetti ai fondi per il salario accessorio.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. In particolare, producono tre effetti:

- a) un aumento delle capacità assunzionali per i comuni cosiddetti virtuosi, cioè aventi un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, al di sotto di quello fissato dal provvedimento;
- b) impongono ai comuni che sono al di sopra di tale rapporto di darsi un documento che preveda il rientro entro il 2025 in un rapporto fissato dallo stesso provvedimento per il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- c) sulla base delle modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) i comuni che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso tra il valore fissato per gli enti virtuosi e quello fissato per le amministrazioni cui viene imposto un obbligo di rientro, non possono aumentare la spesa per il personale rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Il decreto, dunque, delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Il Comune di Escalaplano, in sede di avvio è risultato “virtuoso”, in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti, è stato pari a 21,29%, quindi al di sotto del valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari a 27,6%. Questo posizionamento ha consentito di effettuare assunzioni a tempo indeterminato che comportano un incremento di spesa rispetto a quello corrispondente alla spesa di personale del rendiconto 2018 entro percentuali massime differenziate per ciascuno degli anni compresi nell'intervallo 2020-2024 per la fascia demografica di riferimento:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire per ciascuno degli anni di riferimento la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare in ciascun anno il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022 la nuova aggiornata percentuale del Comune di Escalaplano risulta attestarsi al 21,71% e dunque sempre al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (27,6%) confermando quindi la possibilità di ulteriori spazi assuntivi.

Limiti alla spesa complessiva del personale

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. che stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella *media del triennio 2011-2012-2013*. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006 e degli indirizzi interpretativi impartiti dalle sezioni controllo della Corte dei Conti così come di seguito riassunte.

Componenti incluse

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Componenti escluse

Sono escluse dal conteggio:

- spesa per il personale appartenente alle categorie protette;
- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- incentivi per la progettazione;
- diritti di rogito sui contratti;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per il proprio personale comandato in altre Amministrazioni per il quale è previsto il rimborso da parte degli utili utilizzatori;
- spesa per lo straordinario elettorale e altri oneri del personale direttamente connessi alle operazioni elettorali rimborsate dal Ministero e dalla Regione.

Capacità assunzionale a tempo indeterminato e per altre forme di lavoro flessibili

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...*”.

L'art. 23 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, confermato dai contratti collettivi nazionale di comparto, statuisce che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente. Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione.

L'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010, prescrive che gli enti possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La legge n. 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562 dell'articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Le assunzioni a tempo determinato devono quindi rispettare i seguenti vincoli:

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	Art. 1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti 50% della spesa sostenuta nel 2009)	Art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Le assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	Artt. 34 e 34-bis D.Lgs. n. 165/2001.

Il limite di spesa per assunzioni flessibili del Comune di Escalaplano, pari alla spesa sostenuta per la stessa finalità durante l'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è pari a **euro 7.602,79**.

Verifica sussistenza situazioni di eccedenza o soprannumero

L'art. 16 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di Stabilità per l'anno 2011), modificativo dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria. Detta norma impegna le PP.AA. ad attivare tale procedura sanzionandole, in caso di inadempienza, con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel Comune di Escalaplano non vi è personale in possesso di qualifica dirigenziale.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, ossia dalla differenza positiva tra il numero dei dipendenti di ruolo e il numero dei dipendenti previsti nella dotazione organica approvata dalla Giunta Comunale.

La condizione di eccedenza è rilevata in base alla situazione finanziaria o alle esigenze funzionali, anche in sede di verifica dei fabbisogni del personale.

La verifica delle condizioni di eccedenza del personale deve compiersi dai singoli responsabili, ognuno per la propria articolazione organizzativa, sulla base delle indicazioni suggerite dal responsabile preposto alla gestione delle risorse umane con riferimento:

- a) alla esternalizzazione di gestione di servizi, con conseguente trasferimento di personale alla dipendenza del nuovo soggetto;
- b) alla realizzazione della gestione associata di servizi che possa influire sulla dotazione organica del Comune;
- c) alla rilevazione, per ogni singola articolazione, delle tipologie dei procedimenti che sono attribuite alla stessa, del loro numero e della loro complessità;
- d) alla rilevazione per ogni singola articolazione organizzativa, della quantità di ore di straordinario che sono state remunerate, di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo, delle ore e di quelle che comunque sono state svolte a vario titolo;
- e) alla rilevazione per ogni singola articolazione organizzativa, della quantità di giornate di ferie che sono state fruite da parte del personale, nonché della quantità di giornate di ferie residue che sono maturate in capo ai singoli dipendenti;
- f) alla rilevazione delle attività aggiuntive che saranno poste in capo alle singole articolazioni organizzative, in particolare come attivazione di nuovi servizi e come ampliamento/miglioramento di servizi esistenti;

A seguito della ricognizione annuale, effettuata dai Responsabili di Settore, disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 nel Comune di Escalaplano non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e non trovano, conseguentemente applicazione i vincoli e i divieti di cui all'articolo 33, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026

Per gli enti locali il comma 29 dell'articolo 1 della legge n. 213 del 2023 (legge di bilancio 2024) dispone che gli oneri per il rinnovo del Ccnl 2022/2024 sono a carico dei rispettivi bilanci, e che i relativi incrementi a decorrere dal 2024 sono determinati sulla base dei medesimi criteri previsti per il personale statale, ossia prevedendo un incremento di circa il 5,8% del monte salari del personale in servizio. Il relativo onere non può essere escluso dal calcolo del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dal D.M. del 17.3.2020, poiché la normativa oggi vigente consente di sterilizzare a tal fine soltanto gli arretrati contrattuali (art. 3, comma 4-ter, D.L. 36/2022).

E' inoltre previsto un incremento di 6,7 volte del valore annuale dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dal 01/01/2024, tale misura riguarderà solo il personale che non abbia già percepito il medesimo incremento in unica soluzione con la mensilità di dicembre 2023, in applicazione dell'articolo 3 del Dl 145/2023. L'art. 3 specifica chiaramente che l'incremento in oggetto viene disposto a valere sul 2024, configurando dunque un anticipo (e non un arretrato), che andrà poi scontato dagli aumenti a regime che vi saranno con i futuri rinnovi contrattuali.

L'Amministrazione comunale ha inviato in data 23/01/2024 la propria candidatura all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse-pubblicato dalla presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione – Programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (capcoe) priorità 1, azione 1.1.2 per l'assunzione di personale a tempo indeterminato i cui costi gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. Il personale per il quale l'Ente è interessato all'assunzione in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea è in ordine di priorità:

- n. 1 profilo professionale specialista in attività socio culturali;
- n. 1 profilo professionale ingegnere

La Giunta Comunale nell'esercizio 2024 -2026, previa verifica delle capacità finanziarie e nel rispetto dei limiti delle capacità assunzionali indicati nel DUPS 2024/2026 approvato con deliberazione CC n. 36/2023 e calcolate ai sensi dell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020, ha programmato le seguenti assunzioni:

Anno 2024 Assunzione a tempo indeterminato

N° POSTI	PROFILO E CATEGORIA PROFESSIONALE	SETTORE DI DESTINAZIONE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DECORRENZA PRESUNTA	COSTO CON ONERI E IRAP (compresi oneri rinnovo ccnl 2022-2024)
n.1	Incremento orario dipendente da part time 24 ore settimanali a tempo pieno	Servizio tecnico	/	Aprile 2024	€ 16.722,49
n.1	Assunzione Funzionario di area	Servizio tecnico	- Scorrimento graduatorie altri enti pubblici; - Selezione tramite interpello dei candidati idonei presenti nelle graduatorie stilate da ASMEL. - Indizione concorso pubblico.	Giugno 2024	25.123,51 €

Anno 2024 Assunzione a tempo determinato

N° POSTI	PROFILO E CATEGORIA PROFESSIONALE	SETTORE DI DESTINAZIONE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DECORRENZA PRESUNTA	DURATA	COSTO CON ONERI E IRAP
n. 1	Funzionario	Settore Tecnico	Scavalco d'eccedenza per massimo n. 8 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della l. 311/2004	Febbraio 2024	Marzo 2024	€ 700,00

Anno 2025

Nessuna assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato

Anno 2026

Nessuna assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato

Le cessazioni intervenute o previste nel corso del triennio in esame sono le seguenti:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA - AREA	DECORRENZA CESSAZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17.03.2020

Verifica obblighi di contenimento della spesa del personale

3.2.1 a. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,71%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in **Tabella 1** è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 178.044,96 €, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 170.661,76;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 771.528,16 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 593.483,20 un incremento, pari al 30%, per Euro 178.044,96 €);

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della **Tabella 2** summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo sotto, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 142.433,57 portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 799.756,35.
- Per il 2024 è prevista l'inclusione del costo dei rinnovi contrattuali all'interno dei calcoli delle percentuali di virtuosità: infatti, da un lato le somme vanno neutralizzate dalle verifiche delle spese di personale (media 2011/2013 o anno 2008) dall'altro lato nell'ambito del calcolo degli spazi assunzionali si possono escludere solo quelle relative al pagamento degli arretrati di anni precedenti.
- I comuni che si trovano in situazione di virtuosità (ovvero con un basso rapporto tra spese di personale ed entrate correnti) non avranno più gli incrementi calmierati previsti dalla Tabella 2 del decreto e potranno così spingersi fino al limite – più alto – della Tabella 1. A patto, di rispettare gli equilibri di bilancio.
L' incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, DPCM, è applicabile, infatti, fino al 31/12/2024.

Tabella 1

FASCE DEMOGRAFICHE			
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
Popolazione al 31 dicembre			
2022	2.071		
incremento massimo spesa personale		27,60%	c

FASCE DEMOGRAFICHE		INCREMENTO MASSIMO SPESA DEL PERSONALE DEL 2018				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00 %	29,00 %	33,00 %	34,00 %	35,00 %
1.000	1.999	23,00 %	29,00 %	33,00 %	34,00 %	35,00 %
2.000	2.999	20,00 %	25,00 %	28,00 %	29,00 %	30,00 %
3.000	4.999	19,00 %	24,00 %	26,00 %	27,00 %	28,00 %
5.000	9.999	17,00 %	21,00 %	24,00 %	25,00 %	26,00 %
10.000	59.999	9,00 %	16,00 %	19,00 %	21,00 %	22,00 %
60.000	249.999	7,00 %	12,00 %	14,00 %	15,00 %	16,00 %
250.000	1.499.999	3,00 %	6,00 %	8,00 %	9,00 %	10,00 %
1.500.000	50.000.000	1,50 %	3,00 %	4,00 %	4,50 %	5,00 %
Popolazione al 31 dicembre						
2022	2.071					
incremento massimo spesa personale		20,00 %	25,00 %	28,00 %	29,00 %	30,00 %

Per il 2025 E 2026 il DM ART. 33 COMMA 2 DEL DECRETO LEGGE N. 34/2019 in materia di assunzioni di personale non prevede la percentuale della tabella 2 per la determinazione delle percentuali massime di incremento

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2024			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022		2.071	c
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a)	629.094,59 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	593.483,20 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020		3.151.006,29 €	
	2021		2.698.336,57 €	
	2022		3.021.580,46 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.956.974,44 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		59.306,49 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.897.667,95 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		21,71 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,60 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,60 %
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		(f)	170.661,76 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e Incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(f1)	799.756,35 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))		(g)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale 2018 da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2024	(h)		30,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)		(i)	178.044,96 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		(l)		
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi		(m)	178.044,96 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (l) + (l)		(m1)	771.528,16 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi (m1) < (f)		(n)	771.528,16 €	
Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (n) se > 0		(o)	142.433,57 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno (a) + (o) oppure (a1)	2024		771.528,16 €	

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato 2022 (€ 629.094,59) e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 593.483,20+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 178.044,96 €= euro 771.528,16 €
--

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 799.756,35 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 771.528,16 €
--

Si da atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557e 562) della legge 296/2006: anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 543.187,52

Spesa di personale, ai sensi del comma 557- 562, per l'anno 2024: Euro € 537.529,89

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 7.602,79
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro € 700,00

a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista