

## 12. LA SPESA PER LE RISORSE UMANE

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026

A seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e s.m.i. e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero.

A seguito di quanto indicato al precedente punto si conferma la dotazione organica in vigore.

Preso atto che il Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione definisce ai sensi dell'art 6 ter comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 come inserito dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. n. 75/2017 le linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche;

Considerato che le novità introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzare e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;

Il Piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle Amministrazioni Pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività'.

Il Piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del D.Lgs. n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

**quantitativo:** riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;

**qualitativo:** riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione;

Più precisamente l'articolo 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che per le altre Amministrazioni Pubbliche, diverse da quelle statali, il Piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivate

L'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle Amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il Piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

I Comuni:

- a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonché l'innalzamento delle facoltà derivante dall'applicazione dell'articolo

20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017. In questo senso, l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

- b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 prevede le nuove regole relative alle assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria. Il decreto ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto entrate correnti e spese di personale). A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al comma 2 dell'art. 33, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di Previsione.

Con apposito Decreto del 17 marzo 2020 il Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno sono state 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 predetto valore soglia.

I Comuni il cui rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e le predette entrate correnti dei primi tre Titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia individuato dal decreto adottano un percorso di graduale riduzione annuale del predetto 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 dovrà essere applicato al turn over la percentuale del 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite del trattamento accessorio del personale 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 2018, del Fondo per la contrattazione integrativa nonché dalle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

### 1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	CAVALLERMAGGIORE
POPOLAZIONE	5362
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,9%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,9%

31/12/2021

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti -  
art. 2**

	<b>IMPORTI</b>		<b>DEFINIZIONI</b>
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	889.419,00		definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.712.330,55	3.590.175,62	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.871.757,16		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.608.630,22		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	61.000,00		
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>24,24%</b>	

**3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1  
e 3**

**Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso**

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	935.338,69	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>987.204,71</b>	
INCREMENTO MASSIMO	97.785,67	

**Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:**

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	935.338,69	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	25,00%	
INCREMENTO ANNUO	233.834,67	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	233.834,67	

Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le Amministrazioni, quali le Regioni e gli Enti Locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è

determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari.

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuate.

Il Piano triennale, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'Amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre Amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 281, del D.L. n. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. n. 6/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Tenuto conto della capacità assunzionale come sopra esposta.

Considerati i residui disponibili sotto indicati:

**RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2018**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			TOTALE
					Tabellare	Trattamento accessorio	Oneri riflessi	
1	Istruttore direttivo	D	Dimissioni volontarie	11.10.17	€ 23.234,80	€	€ 8.638,70	€ 31.873,50
			Ultimo giorno di servizio	11.10.17	€	€	€	€
					€	€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017 (A)</b>								€ 31.873,50
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (100% di A) (B1)</b>								€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (90% di A) (B2)</b>								€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (75% di A) (B3)</b>								€ 23.905,13
<b>QUOTA UTILIZZATA NEL 2018 (B)</b>								€
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2019 (A-B) (C)</b>								€ 23.905,13



**SPESA PER IL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018**

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	Trattament o accessorio	Oneri riflessi	TOTALE
1	Necroforo	B	licenziamento	16.04.2018	€ 19.536,91	€	€ 7.263,83	€ 26.800,74
			Ultimo giorno di servizio	16.04.2018	€	€	€	€
					€	€	€	€
					€	€	€	€
					€	€	€	€
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018 (A)</b>								€ 26.800,74
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019 (100% di A) (B)</b>								€ 26.800,74

ND	Anno	Spesa cessati	Limite spesa per nuove assunzioni	Quota utilizzata	Quota da utilizzare
1	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2015</b>				
2	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2016</b>				
3	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2017</b>	31.873,50	75%	0	23.905,13
4	<b>SPESA PER CESSATI ANNO 2018</b>	26.800,74	100%	0	26.800,74
<b>TOTALE ANNO 2019</b>					50.705,87

Preso atto che la media di spesa di personale 2011/2013 risulta la seguente:

	Media 2011-2013
Totale spese di personale	1.040.2015,27
Componenti escluse	-197.346,11
Componenti assoggettate al limite di spesa	842.869,16

PREVISIONE BILANCIO 2024		887.114,81
IRAP		55.000,00
TRASFERIMENTO SALUZZO PER CONVENZIONE		60.000,00
		1.002.114,81
A DEDURRE		
Somme deducibili		
	Rinnovo contrattuale	31.245,38
	Rinnovo contrattuale	33.192,19
	Rinnovo contrattuale	25.252,15
	Diritti di rogito	3.000,00
	Categorie protette	25824,36
	Rinnovo contratto 2018	16326,36
	Rinnovo contratto 2022	20025,2
	Aumenti contrat.2024	24293,44
		179.159,08
		822.955,73

Preso atto che il limite di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 smi per il lavoro flessibile ammontante ad Euro 8.332,61 è di ridotta entità si autorizza la provvista di personale in modalità flessibile (somministrazione, tempo determinato, formazione e lavoro, comandi, ecc) in relazione alle esigenze di funzionalità dell'Ente, e nel rispetto delle limitazioni di spesa, dando atto che tale limitazione è da intendersi come specificato sotto, ovvero di consistenza variabile in relazione ai fabbisogni - previo adeguamento di bilancio, se fattibile. Le assunzioni di personale attraverso la modalità flessibile avverrà comunque nel rispetto della normativa, procedendo, prima della sostituzione, alla verifica degli stanziamenti di bilancio di propria competenza e nel rispetto dei limiti normativi. Stante la limitatezza dei livelli di spesa sostenuti nel 2009 e nel triennio 2007-2009 per assunzioni flessibili, il limite sarà da intendersi quello corrispondente alle assolute necessità, richiamando i principi di diritto approfonditi dalla Corte dei Conti e quindi considerando quello risultante dai dati degli esercizi predetti, ove indispensabile, "importo modesto, non idoneo a costituire parametro assunzionale". (Corte dei Conti - sezione autonomie - deliberazione n.15/SEZAUT/2018/QMIG).

Pianta organica vigente presso il Comune di Cavallermaggiore è così specificata:

	Numero	stipendio	totale	oneri		
	dipendenti	base compresa XIII				
A			0	0	35,18	inail
B	4	19.536,91	78.147,64	27.492,34		
B3	3	20.652,45	61.957,35	21.796,60		
B part time 69,44	1	20.652,45	14.341,06	5.045,19		
B part time 66,66	1	20.652,45	13.766,92	4.843,20		
C	5	22.039,41	110.197,05	38.767,32		
D	7	23.980,10	167.860,70	59.053,39		
Segretario	1	75.596,04	75.596,04	26.594,69		
	22					
Fondo produttività			77.001,23	18.326,29		
Vigilanza			4.443,36	1.563,17		
Indennità IV ria assegno ad personam			2.738,95	963,56		
incentivi censimento ecc			31.000,00	7.378,00		
Retribuzione di posizione			77.750,00	18.504,50		7.500,00
Lavoro straordinario			4.462,28	1.062,02		
Buoni pasto			15.000,00			
corsi di formazione			2.500,00			
Elemento perequativo	compresa in oneri		3.443,03	1.211,26		
Missioni			714,81			
Assegno nucleo familiare			9.429,60			
Espansione da part time a tempo pieno DIPAOLA			6.885,53	2.422,33		
Diritti di rogito			4.200,00	999,60		
			761.435,55	236.023,47		7.500,00
TOTALE SPESE						1.004.959,02
TOTALE SOMME DEDUCIBILI						226861,07
SPESA DI PERSONALE						778.097,95

**ANNO 2024**

**SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE**

Codici bilancio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
- U.1.01.00.00.000	944.703,11	946.263,55	889.419,04	900.691,79	865.614,81	887.114,81	887.114,81
irap	63.800,00	63.000,00	63.000,00	62.000,00	55.000,00	55.000,00	55.000,00
trasferimento Saluzzo					60.000,00	60.000,00	60.000,00
- U1.03.02.12.003 ;							
- U1.03.02.12.999.							
<b>TOTALE</b>	<b>1.008.503,11</b>	<b>1.009.263,55</b>	<b>952.419,04</b>	<b>962.691,79</b>	<b>980.614,81</b>	<b>1.002.114,81</b>	<b>1.002.114,81</b>

**SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titolo 1	2.639.838,24	2.501.957,50	2.419.588,13	2.565.983,71	2.719.491,14	2.828.397,94	2.828.397,94
Titolo 2	299.640,20	771.029,99	499.391,12	492.081,41	538.130,29	362.450,29	362.450,29
Titolo 3	772.852,11	598.769,87	689.650,97	815.057,15	872.427,00	863.127,00	871.727,00
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>3.712.330,55</b>	<b>3.871.757,36</b>	<b>3.608.630,22</b>	<b>3.873.122,27</b>	<b>4.130.048,43</b>	<b>4.053.975,23</b>	<b>4.062.575,23</b>
FCDE (assestato) 2021	60.000,00						
FCDE (assestato) 2022		55.000,00					
FCDE (assestato) 2023			61.000,00				
FCDE (assestato)				68.500,00			

2024							
FCDE (assestato) 2025					91.500,00	90.500,00	90.500,00

**SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI**

PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	952.419,04	962.691,79	962.691,79	980.614,81	980.614,81	1.002.114,81	1.002.114,81
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	3.730.906,04	3.784.503,28	3.784.503,28	3.870.600,31	3.870.600,31	4.019.048,64	4.019.048,64
Percentuale	25,53%	25,44%	25,44%	25,33%	25,33%	24,93%	24,93%

**SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. abitanti al	5.427	5.419	5.362	5.330	5.330	5.330	5.330

31.12.							
<b>SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020</b>					-		
<b>SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018</b>				998.838,69	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020		
<b>SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO</b>							
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>		
Valore soglia Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%		
Valore soglia Tabella 3	30,90%	30,90%	30,90%	30,90%	30,90%		
Percentuale Tabella 2	25,00%	26,00%	-	-	-		

<b>SEZIONE 8 - TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE</b>								
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%



c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Nell'anno 2018 si è verificata una cessazione non prevista né programmata per effetto del licenziamento disciplinare comminato ad un dipendente cat. B Operaio Necroforo autista scuolabus;

Nel triennio 2024/2026 si prevedono le seguenti cessazioni:  
n. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO categoria D per pensionamento.

Nel corso dell'anno 2020 l'Amministrazione ha provveduto alla modifica della macrostruttura dell'Ente come segue:

Soppressione dell'Area Amministrativa con la conseguente rimodulazione dei Servizi e delle funzioni facenti capo alla stessa da attribuire, per quanto riguarda il Commercio ed il SUAP all'Area Vigilanza, che assume la denominazione di "Area Vigilanza/Commercio/SUAP", mentre le restanti funzioni verranno attribuite al Responsabile Area Tributi/Economato che assume la denominazione di "Area Tributi/Economato/Segreteria.

Le posizioni di lavoro rientranti nella fattispecie di cui all'art. 13, comma 1, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per lo svolgimento di funzioni di direzione delle rispettive unità organizzative sono:

- Posizione Organizzativa Area Finanziaria;
- Posizione Organizzativa Area Tributi/Economato/Segreteria
- Posizione Organizzativa Area Tecnica – LLPP;
- Posizione Organizzativa Area Tecnica - Edilizia privata e Urbanistica;
- Posizione Organizzativa Area Servizi Demografici;
- Posizione Organizzativa Area Vigilanza/Commercio/SUAP.

Dato atto che l'assunzione dell' Esecutore Necroforo non sarà effettuata nel triennio 2023/2025, considerato che la gestione del Cimitero è stata affidata a ditta esterna a decorrere dal 01.09.2020.

Considerato che nel corso dell'anno 2022 si è proceduto alla sostituzione di un ISTRUTTORE DIRETTIVO Area Tributaria e un ISTRUTTORE DIRETTIVO Area Tecnica-Tecnico manutentiva a seguito di pensionamento di dipendenti comunali.

Dato atto che la spesa complessiva di personale, a seguito della copertura dei turn over suindicati, rimane contenuta nel limite di cui al Decreto 17 marzo 2020 e nel limite di spesa di cui al comma 557.

Si prevede alla data attuale :

- Per l'anno 2024 nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato ma solo eventuali assunzioni che costituiscono sostanzialmente delle sostituzioni di personale (eventualmente con rimodulazione categoriale e di tempo-lavoro);
- Per il biennio 2024/2025 pertanto l'assunzione in ruolo di personale non dirigenziale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni vigenti in materia, dipende dalla necessità di sostituzione di personale cessato.

Il Bilancio di Previsione in sede di approvazione conterrà stanziamenti per le assunzioni coerenti con i conteggi derivanti dal D.M. e tenuto conto delle assunzioni e cessazioni risultanti effettuate, o programmate, al momento dell'approvazione dello schema di Bilancio, secondo ragionevoli tempistiche di fattibilità e quanto indicato in programmazione.

La sostituzione di tutto il personale in cessazione o che cesserà ulteriormente, nonché l'assunzione del personale previsto in dotazione, nel rispetto di predetti parametri di spesa e delle previsioni di spesa, saranno effettuate senza modifica del piano dei fabbisogni; in tale contesto, sono possibili anche rimodulazioni categoriali compensative ovvero rimodulazioni part time/tempo pieno.

I Responsabili di Servizio possono altresì valutare rimodulazioni interne nella dotazione di personale.

L'Ufficio Personale individuerà la modalità migliore per assumere (mobilità - utilizzo di graduatore di altri Enti - selezioni associate con altri Enti - concorsi - contratti di formazione lavoro - progressioni verticali nei limiti normativi) nell'ottica di efficacia, efficienza, economicità, ricorrendo, nella determinazione dei bandi dei requisiti, titoli, prove, alla massima semplificazione possibile, nonché alla modalità on line ove necessario o ritenuto opportuno.

Senza necessità di ulteriori modifiche al presente Piano è consentito l'utilizzo di personale di altri Enti in comando o in convenzione e la provvista di personale anche attraverso la modalità "diretta" prevista per entro i 50 km.

Per quanto riguarda l'assenso o non assenso alla mobilità si dovrà tener conto di elementi di priorità, discriminando tra mobilità più agevolmente assentibili (tenuto conto, anche alternativamente, del periodo di servizio prestato presso l'Ente, della distanza dell'Ente di destinazione, delle distanze rispetto alla residenza), rispetto ad altre, per le quali una equilibrata ponderazione dei contrapposti interessi, del lavoratore e dell'Ente comporti un riscontro negativo.