

**3<sup>A</sup> Sezione di programmazione**  
**ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**  
**sottosezione 3.3**  
**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Il Piao deve contenere la programmazione del fabbisogno del personale che infatti rientra fra gli adempimenti soppressi dall'art. 1 del regolamento approvato con d.p.r. 81/2022.

Si allega il parere dell'organo di revisione relativamente alla sotto-sezione del Piao riguardante la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, contraddistinto con la lettera B.

Questa sottosezione indica:

- 1) i movimenti verificatisi nella consistenza di personale durante l'anno 2023 (consistenza iniziale al 1/1, movimenti verificatisi, consistenza finale al 31/12); per completezza, l'analisi dei movimenti è stata estesa alla data del 30/04/2024;
- 2) le cessazioni di personale previste durante il triennio coperto dal piano (2024-2026);
- 3) il contesto normativo di riferimento per la programmazione dei fabbisogni, con particolare riferimento ai vincoli di spesa;
- 4) la capacità assunzionale dell'Ente, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 5) l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
- 6) la politica assunzionale dell'Ente;
- 7) la dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano;
- 8) le strategie di formazione del personale.

**1. Consistenza di personale e sua evoluzione**

<b>SETTORE FINANZIARIO</b>							
Area professionale	Personale in servizio al 01.01.2023	Cessazioni (-)	Acquisizioni (+)	Personale in servizio al 31.12.2023	Cessati (-)	Acquisizioni (+)	Personale in servizio al 30.04.2024
Funzionari ex D	1			1			1
Istruttori ex C	2	1	1	2		1	3
Operatori specializzati ex B	1			1			1
Operatori ex A				/			
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>5</b>
<b>SETTORE TECNICO</b>							
Area professionale	Personale in servizio al 01.01.2023	Cessazioni (-)	Acquisizioni (+)	Personale in servizio al 31.12.2023	Cessati (-)	Acquisizioni (+)	Personale in servizio al 30.04.2024
Funzionari ex D	1	1		0			/
Istruttori ex C	3	0,5		2,5	0,5	1	3
Operatori specializzati ex B	1		0,5	1,5		2	3,5
Operatori ex A	3			3	2		1
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>1,5</b>	<b>0,5</b>	<b>7</b>	<b>2,5</b>	<b>3</b>	<b>7,5</b>

SETTORE AMMINISTRATIVO							
Area professionale	Personale in servizio al 01.01.2023	Cessazioni (-)	Acquisizioni (+)	Personale in servizio al 31.12.2023	Cessati (-)	Acquisizioni (+) In corso di assunzione	Personale in servizio al 30.04.2024
Funzionari ex D	/			/			/
Istruttori ex C	4		1	5	1		4
Operatori specializzati ex B	1			1			1
Operatori ex A	/			/			/
<b>Totale</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>5</b>
<b>Totale generale</b>	<b>17</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>17</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>	<b>17,5</b>

## 2. Cessazioni previste

Non vi sono al momento richieste o ipotesi di cessazione di personale in servizio.

Al momento della predisposizione del presente piano, nessun dipendente ha comunicato la volontà di avvalersi dell'opzione quota 102.

## 3. Contesto normativo di riferimento per la programmazione dei fabbisogni

-artt. 6, 33 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i.;

-art. 1, c. 557 quater, della L. 27/12/2006 n. 296;

- comma 8, lettera D) dell'art. 243-bis del D.Lgs. 267/2000;

- comma 2 dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34;

-D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni".

## 4. Capacità assunzionale dell'Ente

Il decreto-legge 34/2019, in particolare l'articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 hanno delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni.

L'attuale regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

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

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

Sulla base dei dati del Rendiconto 2023

### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	4366

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
----------------	-----------

1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	678.017,64
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.00.000 - Altro	28.660,55
<b>Totale spesa</b>	<b>706.678,19</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.086.443,08	2.133.557,38	2.128.953,61
2 - Trasferimenti correnti	327.736,81	363.600,11	471.600,61
3 - Entrate extratributarie	1.675.385,62	2.193.077,10	1.590.860,82
<b>Totale entrate</b>	<b>4.089.565,51</b>	<b>4.690.234,59</b>	<b>4.191.415,04</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			<b>4.323.738,38</b>
<b>F.C.D.E.</b>			<b>91.854,57</b>
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>4.231.883,81</b>

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro
16,70 %	27,20 %	31,20 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

Incremento massimo spesa	444.394,21
Totale spesa con incremento massimo	1.151.072,40

Spesa del personale anno 2018	857.080,86
-------------------------------	------------

	2024	2025	2026
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	<b>28,00%</b>	<b>28,00%</b>	<b>28,00%</b>
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	<b>239.982,64</b>	<b>239.982,64</b>	<b>239.982,64</b>
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2018 A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM.	<b>1.097.063,50</b>	<b>1.097.063,50</b>	<b>1.097.063,50</b>

In conformità ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (anno 2023) risulta essere pari al **16,07%**, e, pertanto, il Comune di Trivento si pone al di sotto del primo "valore soglia" (27,20%) secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1.

Per gli anni 2024, 2025 e 2026, pertanto, il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.079.921,88.

#### RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019

Preso atto di quanto disposto dalla Circ. MEF del 13 maggio 2020 la quale precisa che, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia definito dalla Tabella 1 dell'articolo 4, comma 1, si possono utilizzare i resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, ma entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento del DM 17.03.2020;

Considerato che la RgS che nella risposta del 15 gennaio inviata al Comune di Roma, segnala che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2 del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte tipologie di incremento della spesa di personale;

Che, ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020, se più favorevoli, non può essere cumulato con gli spazi di spesa in applicazione delle nuove disposizioni normative, ma la possibilità costituisce una scelta

alternativa alle nuove regole, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui Tabella 1 del decreto attuativo;

Preso atto che per il Comune di Trivento si riscontrano i seguenti parametri:

#### 1. INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente: € 444.394,21;

#### 2. INCREMENTO EFFETTIVO

il legislatore, per gli periodi 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per l'anno 2024 per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: € 239.982,64;

#### 3. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019

i resti non utilizzati delle capacità assunzionali del quinquennio antecedente al 2020, 2015-2019, costituiti dalle sole cessazioni intervenute nell'anno 2019 sono pari ad € 56.821,02;

Si ritiene, pertanto, di non volersi avvalere dell'opzione prevista dal legislatore, in quanto l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 risulterebbe più sfavorevole per il Comune di Trivento.

#### **5. Assunzione di personale appartenente alle categorie protette**

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la circolare n. 5 del 21 novembre 2013, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno specificato che le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e devono essere garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in situazione di soprannumerarietà.

Ai fini dell'adempimento al proprio obbligo assunzionale, a seguito, da parte del Comune di Trivento, della richiesta, datata 16 giugno 2022, di avviamento alla selezione di personale appartenente alla Cat. B1 CCNL Funzioni locali per la copertura della quota di riserva in favore dei soggetti appartenenti alle categorie protette art. 8 legge 68/99 e art. 1 c. 1 D.P.R. 333 del 10/10/2000, per il profilo professionale esecutore amministrativo, con tipologia delle prestazioni corrispondenti all'83% dell'orario di lavoro, trasmessa al Centro per l'impiego di Campobasso, l'Agenzia Regionale Molise Lavoro ha pubblicato un avviso di collocamento mirato delle categorie protette presso il Comune di Trivento, ai sensi dell'art. 9 comma 5 della legge n. 68/99.

#### **6. Politiche assunzionali – Rideterminazione Dotazione Organica**

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, si richiama la Deliberazione di G.C. n. 72 DEL 15/05/2024 di rideterminazione della dotazione organica ex art. 243 bis, comma 8, del Tuel.

Si da atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, così come da ultimo modificato dall'art. 16 della legge 183/2011:

- a) l'Ente rispetta il rapporto medio dipendenti/popolazione valido per gli Enti in condizione di dissesto, fissato per il triennio 2020-2022 e che, non sussistono eccedenze di personale nelle varie categorie e profili professionali che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) l'Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale;
- c) ai sensi del comma 8 lettera g) dell'art. 243-bis del D.Lgs. 267/2000, la dotazione organica dell'ente è rideterminata nella consistenza numerica di n. 23,08 unità, come di seguito specificate così suddivise:

Area	Numero posti a tempo pieno totali dell'area	Numero posti vacanti dell'area	Numero posti a tempo parziale totali dell'area	Numero posti vacanti dell'area
AREA DEGLI OPERATORI	1			
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5		1,33	0,83
AREA DEGLI ISTRUTTORI	10		1,75	1,75
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	3		
<b>totali</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>3,08</b>	<b>3,08</b>

SETTORE AMMINISTRATIVO			
PROFILO PROFESSIONALE	CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE CCNL 2019/2021	% p.t.	
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	VACANTE
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	50	VACANTE
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	50	VACANTE
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	COPERTO
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	83%	VACANTE
<b>Totale</b>	<b>7,83</b>		

SETTORE TECNICO			
PROFILO PROFESSIONALE	CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE CCNL 2019/2021	% p.t.	
FUNZIONARIO TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	VACANTE
FUNZIONARIO TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	VACANTE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	75	VACANTE
ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO

OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	COPERTO
COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	COPERTO
COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	50	COPERTO
COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	COPERTO
OPERATORE	AREA DEGLI OPERATORI	100	COPERTO
<b>Totale</b>	<b>10,25</b>		

<b>SETTORE FINANZIARIO</b>			
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE CCNL 2019/2021</b>	<b>% p.t.</b>	
FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	COPERTO
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	COPERTO
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	COPERTO
<b>Totale</b>	<b>5</b>		

d) la spesa teorica per la complessiva dotazione organica (ossia comprensiva di tutti i posti, coperti e vacanti) rideterminata è pari ad € 818.417,36, inferiore al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 pari a € 933.113,22, così come dettagliato nel prospetto che segue:

<b>SETTORE AMMINISTRATIVO</b>			
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE CCNL 2019/2021</b>	<b>% p.t.</b>	<b>Costo - Macroaggregato 01</b>
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	COSTO A CARICO FONDI COESIONE FINO AL 31.12.2029 E POI A CARICO BILANCIO STATALE
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	31.804,83 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	33.371,59 €
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	31.804,83 €
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	33.215,92 €
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	50	16.607,96 €

ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	50	16.607,96 €
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	29.954,26 €
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	83%	23.633,09 €
<b>Totale</b>	<b>7,83</b>		<b>217.000,44 €</b>

<b>SETTORE TECNICO</b>			
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE CCNL 2019/2021</b>	<b>% p.t.</b>	<b>Costo</b>
FUNZIONARIO TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	34.542,64 €
FUNZIONARIO TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	COSTO A CARICO FONDI COESIONE FINO AL 31.12.2029 E POI A CARICO BILANCIO STATALE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	31.804,83 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	35.043,78 €
ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	75	23.044,87 €
ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	32.523,54 €
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	29.954,26 €
COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	28.779,80 €
COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	50	14.347,63 €
COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	28.752,17 €
OPERATORE	AREA DEGLI OPERATORI	100	28.453,02 €
<b>Totale</b>	<b>10,25</b>		<b>287.246,54 €</b>

<b>SETTORE FINANZIARIO</b>			
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE CCNL 2019/2021</b>	<b>% p.t.</b>	<b>Costo</b>
FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	100	40.999,23 €
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	31.804,83 €
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	31.804,83 €

ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI-CONTABILI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	100	31.804,83 €
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	100	29.954,26 €
<b>Totale</b>	<b>5</b>		<b>166.367,98 €</b>

<b>VERIFICA LIMITI</b>
<b>COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE</b>

	<b>Totale MACROAGGREGATO 01</b>
Costo personale in dotazione	<b>670.614,96 €</b>
Fondo risorse decentrate	<b>40.899,61 €</b>
Posizioni organizzative	<b>45.879,04 €</b>
Altre voci accessorie variabili	<b>4.705,00 €</b>
Buoni pasto	<b>7.400,00 €</b>
	<b>769.498,61 €</b>
	<b>IRAP</b>
	<b>48.918,75 €</b>

<b>TOTALE COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>818.417,36 €</b>
--	---------------------

<b>Rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006</b>	<b>933.113,22 €</b>
---	---------------------

- e) la rideterminazione della dotazione organica, ai sensi del comma 8, lettera D), dell'art. 243-bis del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, è soggetta al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, per la sua approvazione.

#### PIANO ASSUNZIONALE NEL TRIENNIO 2024/2026

##### Anno 2024:

- ✓ A seguito delle dimissioni volontarie dal 04/03/2024 di n. 1 istruttore tecnico 50%:  
Avvio delle procedure concorsuali per la copertura di n. 1 posto di Istruttore tecnico - Area degli Istruttori, part-time 50% (36 ore sett.) nel settore Tecnico, previo espletamento della mobilità obbligatoria o volontaria, ovvero ricorso a graduatorie vigenti di altri enti locali;
- ✓ A seguito delle dimissioni volontarie per collocamento a riposo dal 01/04/2024 di un istruttore di polizia locale, full-time:  
Avvio delle procedure concorsuali per la copertura di n. 2 posti di istruttore di polizia locale- Area degli Istruttori, part-time 50% (18 ore sett.) previo espletamento della mobilità obbligatoria o volontaria, ovvero ricorso a graduatorie vigenti di altri enti locali;
- ✓ A seguito delle dimissioni volontarie dal 01/02/2023 di un Funzionario Tecnico:  
Avvio delle procedure selettive, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL, per la copertura di n. 1 posto di Funzionario tecnico - Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato, nel settore Tecnico.

##### Anno 2025:

Per l'anno 2025 non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

**Anno 2026:**

Per l'anno 2026 non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

## 7. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, la tabella che segue mostra in termini finanziari gli effetti derivanti dalla movimentazione delle consistenze di personale nel triennio interessato dalla presente programmazione che prevede acquisizione di personale nel 2024.

### Si da atto che:

- ✓ il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 16,70%;
- ✓ le assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono compatibili con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243-quater del Tuel, approvato dal Comune di Trivento il 29 settembre 2021;
- ✓ le assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono sostenibili in termini di competenza e di cassa, in quanto si prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, come risulta dal prospetto di
- ✓ la presente programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026, ai sensi del comma 8, lettere D) e G), dell'art. 243-bis del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, è soggetta al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria ed è suscettibile di eventuale modifica, qualora si verificassero, successivamente all'approvazione del presente atto, esigenze tali da determinare mutamenti del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione e comunque compatibilmente con le risorse finanziarie.

### *Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente piano*

Il prospetto che segue riporta la spesa del personale attualmente in servizio, comprensiva delle assunzioni proposte, conteggiate su un arco temporale di 12 mesi, calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del d.m. 17.03.2020, e contenuta nella previsione del Bilancio 2024/2026.

Ai fini del calcolo è stata considerata la spesa annua teorica (Tabellare CCNL 2019-2021 x 13 mensilità + ind.comparto, ind.v.c., ind. vigilanza, retribuzione di posizione, salario accessorio, altre voci variabili) oltre agli oneri contributivi (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, inail a seconda del grado di rischio).

<b>VERIFICA SPESA FABBISOGNO PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17.03.2020</b>	<b>anno 2024</b>
	726.419,55 €
Spesa per personale in servizio (macroaggregato 01)	
Spesa per segretario convenz. 40%	42.008,22 €
Altre spese macroaggregato 3	5.676,00 €
<b>TOTALE SPESA PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO</b>	<b>774.103,77 €</b>
n. 2 istruttore di polizia locale part time 50% - Area Istruttori -	33.215,92 €
n. 1 istruttore tecnico part-time 50% - Area Istruttori	15.902,42 €
n. 1 Funzionario Tecnico full time - Area Funzionari - Settore Tecnico -	34.542,64 €
<b>TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO E ASSUNZIONI PROPOSTE ai sensi del D.M. 17.03.2020 A REGIME</b>	<b>857.764,75 €</b>
<b>Spesa potenziale massima anno 2024</b>	<b>1.097.063,50 €</b>
<b>FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE</b>	<b>239.298,76 €</b>

### **VERIFICA COSTO DEL PERSONALE AI SENSI ART. 1, COMMA 557-QUATER DELLA L. 296/2006**

Spesa per personale in servizio (macroaggregato 01 e irap)	778.243,34 €
<b>TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO</b>	<b>778.243,34 €</b>
n. 2 istruttore di polizia locale part time 50% - Area Istruttori -	35.391,75 €
n. 1 istruttore tecnico part-time 50% - Area Istruttori	16.948,68 €
n. 1 Funzionario Tecnico full time - Area Funzionari - Settore Tecnico -	36.815,29 €
<b>Totale spesa assunzioni previste</b>	<b>89.155,72 €</b>

Spesa per segretario B (ipotesi segreteria conv. al 40%) (macroaggregato 01 e irap)	44.839,10 €
<b>Totale spesa</b>	<b><u>912.238,16 €</u></b>
Spese escluse (aum. rinnovi contrattuali, inc. Uff. Tecnico, diritti di rogito)	82.678,66 €
Rimborsi (straord. Elett., Istat)	12.092,50 €
<b>Totale spese escluse</b>	<b>94.771,16 €</b>
<b>Totale spesa personale ai sensi comma 557 (Lordo meno spese escluse)</b>	<b>817.467,00 €</b>
<b>Totale spesa di personale 2011/2013</b>	<b>933.113,22 €</b>

**VERIFICA COMPATIBILITA' ASSUNZIONI PROPOSTE NEL 2024 CON IL PIANO DI RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE AI SENSI DELL'ART. 243-QUATER TUEL**

	anno 2020	anno 2024
Spesa macroaggregato 01	<b>850.442,40 €</b>	<b>852.088,75 €</b>
meno aumento rinnovo contratt. CCNL 2019/2021		20.904,19 €
Spesa personale macroaggregato 03	5.721,80 €	5.676,00 €
differenza per confronto PRFP	<b>856.164,20 €</b>	<b>836.860,55 €</b>
Risparmio atteso spesa del personale		<b>16.000,00 €</b>
Spesa personale prevista dal PRFP dal 2022		<b>840.164,20 €</b>

### 8. Strategie di formazione del personale

Il CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, al capo VI "Formazione del personale", sottolinea il fatto che nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Dunque per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Il nuovo contratto CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, al Capo V, prevede che ciascun Ente provveda alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

Il Comune di Trivento promuove l'accrescimento del livello di formazione e di aggiornamento professionale del personale, favorendo la partecipazione dei propri dipendenti a diversi e specifici corsi di formazione (corsi on line da 2 a 5 ore).

In generale la grande maggioranza della formazione è fruita in modo individuale, anch'esse pianificata e condivisa, e si inserisce in modo flessibile e puntuale negli ordinari tempi di lavoro del personale dipendente.

Nel corso del 2023, i dipendenti del Comune di Trivento hanno partecipato a diversi corsi di formazione, inerenti le seguenti Aree tematiche:

- Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Anticorruzione e trasparenza;
- Finanza, contabilità e tributi;
- Patrimonio, investimenti e finanziamenti;
- Digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi pubblici,
- Appalti e contratti, bandi del PNRR;
- Procedure servizi demografici ed elettorale;

I corsi di formazione sono stati organizzati dai seguenti Enti erogatori:

- IFEL- Fondazione ANCI;
- Asmel;

- Soggetti privati
- Altri soggetti pubblici.

### **La rilevazione e l'analisi dei fabbisogni**

Annualmente, si procede alla verifica del fabbisogno formativo mediante consultazione dei Responsabili dei Settori, e anche di eventuali proposte formative del personale dipendente.

In tale ottica l'amministrazione, dunque, investe in maniera continuativa risorse (economiche ed umane) nei processi di formazione ed opta per un modello di formazione partecipativo e decentrato, al fine di garantire la maggiore corrispondenza tra finalità organizzative, strumenti impiegati e bisogni individuali.

### **L'erogazione e la gestione**

Il metodo didattico adottato sarà principalmente quello delle lezioni in aula, in house, ponendo, comunque, particolare attenzione alle opportunità di utilizzo dello strumento di formazione a distanza (videoconferenza - e-learning), per agevolare la massima partecipazione del personale e rendere possibile un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale.

La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del Responsabile del settore che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario pomeridiano e/o antimeridiano.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza a corsi, giornate di studio e seminari è obbligatoria e i Responsabili di Settore hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.

La partecipazione all'attività formativa obbligatoria comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma.

La frequenza è rilevata attraverso le modalità di volta in volta comunicate.

Qualora il dipendente designato sia impossibilitato a partecipare all'attività formativa obbligatoria per gravi ed urgenti necessità di servizio, malattia o gravi motivi personali, il Responsabile sarà tenuto a garantire la partecipazione del medesimo ad altra analoga azione formativa immediatamente successiva.

Al termine dell'attività formativa promossa dall'Amministrazione sarà rilasciato l'attestato di frequenza sarà validato dal soggetto erogatore del corso.

### **Formazione obbligatoria**

Per tutte le tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio anticorruzione, sicurezza sul lavoro, ecc. è previsto, nell'arco del triennio 2024/2026, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Compatibilmente con le disponibilità di Bilancio, sarà annualmente assicurata la formazione ulteriore rispetto a quella obbligatoria; a tal fine ed allo scopo di assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate alla formazione specialistica di settore e/o individuale e di contemperare le esigenze di formazione individuale con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, si concorda che le richieste di formazione vengono formulate dal Responsabile del Servizio di appartenenza dei dipendenti interessati con l'ufficio deputato alla formazione.

