

|  |  |  |             |                                      |  |
|--|--|--|-------------|--------------------------------------|--|
| <b>SCHEDA OBIETTIVO SPECIFICO</b>  |  | <b>3-2024</b>  |             | <b>A3-2024 SOSTITUITO</b>            |  |
| Missione   |  | 01. SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI DI GESTIONE  |             |                                      |  |
| Programma  |  | 08. Statistica e sistemi informativi   |             |                                      |  |
| Area   |  | <b>Amministrativi e Tecnologici</b>  |             |                                      |  |
| Servizio   |  | <b>Informatica</b>   |             |                                      |  |
| Responsabile   |  | Roberto Bazzetto   |             |                                      |  |
| Scheda relativa al triennio  |  | 2024-2026  |             | Scheda relativa all'anno <b>2024</b> |  |
| Obiettivo  | <b>Utilizzo economie PNRR – Ampliamento Sistema di VideoSorveglianza</b>   |  |             |                                      |  |
|  | A seguito asseverazione, avvenute al 31/12/2023, dei progetti PNRR si sono rese disponibili delle risorse finanziarie da utilizzarsi in ambito digitali e informativo. L'obiettivo si prefigge di l'ampliamento della video sorveglianza in località Santa Maria Assunta e in altre aree ritenute strategiche. |  |             |                                      |  |
| Durata prevista  |  | 12 mesi  |             |                                      |  |
| Altri servizi coinvolti  |  | Area Servizi Amministrativi e Tecnologici  |             |                                      |  |
| Risorse umane coinvolte  |  | Roberto Bazzetto   |             |                                      |  |
| Risorse previste   |  | Importo stimato € 69.000,00  |             |                                      |  |
| Indicatore/i quali-quantitativi  |  | Ampliamento Sistema di VideoSorveglianza   |             |                                      |  |
| Target   |  | Risultato atteso: installazione sistemi di videosorveglianza in zona Santa Maria Assunta e altre aree ritenute strategiche |             |                                      |  |
| Fonte  |  | Situazione di partenza: aree non coperte da telecamere   |             |                                      |  |
| Baseline (situazione di partenza)  |  |  |             |                                      |  |
| fasi – descrizione   |  |  | data inizio | data fine                            |  |
| Predisposizione progetto di ampliamento  |  |  | 01/06/2024  | 01/09/2024                           |  |
| Selezione dei fornitori e affidamento agli stessi                              |  |  | 01/09/2024  | 30/09/2024                           |  |
| Installazione e attivazione nuove telecamere                                   |  |  | 01/10/2024  | 31/12/2024                           |  |
| peso dell'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere 100) |  |  |             | <b>40</b>                            |  |

| SCHEMA OBIETTIVO SPECIFICO  |  | 8-2024   |  | F3-2024 SOSTITUITO       |  |
|---|--|--|--|--------------------------|--|
| Missione  |  | 1. Servizi istituzionali, generali e di gestione   |  |                          |  |
| Programma   |  | 10. Risorse Umane  |  |                          |  |
| Area  |  | <b>Finanziaria</b>   |  |                          |  |
| Servizio  |  | <b>Personale</b>   |  |                          |  |
| Responsabile  |  | Liguori Maria Felicia  |  |                          |  |
| Scheda relativa al triennio   |  | 2024-2026  |  | Scheda relativa all'anno |  |
|   |  |  |  | <b>2024</b>              |  |
| <b>CONCORSO PER L'ASSUNZIONE DI DIPENDENTI DELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI DA EFFETTUARSI IN CONVENZIONE CON ALTRO ENTE</b>  |  |  |  |                          |  |
| <p>Obiettivo</p> <p>Premesso che a seguito pensionamento e mobilità volontaria verso altri enti di personale in servizio, si rende necessario procedere all'assunzione di n. 2 dipendenti dell'area degli istruttori amministrativi. L'espletamento del concorso risulta estremamente urgente considerate le necessità degli uffici e le problematiche derivanti dall'attuale carenza di personale. L'attività, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento per l'accesso all'impiego DPR 82/2023 che ha profondamente innovato la disciplina previgente del DPR 487/1994, dovrà essere effettuata in modalità digitale. Al fine di contenere gli elevati costi di gestione delle prove concorsuali si dovrà valutare un eventuale convenzione con altro ente.</p> |  |  |  |                          |  |
| Durata prevista   |  | (inizio - fine) Inizio mese di maggio fine mese di settembre   |  |                          |  |
| Altri servizi coinvolti   |  | Area servizi Generali e area servizi Amministrativi/tecnologici  |  |                          |  |
| Risorse umane coinvolte   |  | Berto Giovanna   |  |                          |  |
| Risorse finanziarie previste  |  | Circa € 10.000,00  |  |                          |  |
| Indicatore risultato  |  | (dati quantitativi) conclusione prove concorsuali e redazione graduatoria<br>(dati qualitativi) ottimizzazione gestione attività |  |                          |  |
| Situazione di partenza  |  | (dati qualitativi) nessuno<br>(dati quantitativi) nessuno  |  |                          |  |
| Risultato atteso  |  | Esecuzione concorso e predisposizione graduatoria per assunzione personale   |  |                          |  |
| fasi - descrizione  |  | data inizio  |  | data fine                |  |
| Studio normativa e attività preliminari   |  | 25.05.2024   |  | 31.05.2024               |  |
| Individuazione altro Ente per convenzione e individuazione ditta per supporto espletamento prove concorsuali in modalità digitale   |  | 01.06.2024   |  | 10.06.2024               |  |
| Richiesta abilitazione procedura telematica al portale del reclutamento inPA, predisposizione bando di concorso e caricamento in inPA istanza concorso  |  | 11.06.2024   |  | 30.06.2024               |  |
| Espletamento prove concorsuali  |  | 30.06.2024   |  | 30.09.2024               |  |
| Redazione graduatoria finale e assunzione in servizio   |  | 01.10.2024   |  | 30.11.2024               |  |
| peso dell'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere 100)  |  | <b>40</b>  |  |                          |  |

|  |  |   |             |                           |  |
|--|--|---|-------------|---------------------------|--|
| <b>SCHEDA OBIETTIVO SPECIFICO</b>  |  | <b>11-2024</b>  |             | <b>G1-2024 SOSTITUITO</b> |  |
| Missione   |  | Servizi istituzionali, generali e di gestione   |             |                           |  |
| Programma  |  | Segreteria generale   |             |                           |  |
| Area   |  | Servizi Generali  |             |                           |  |
| Servizio   |  | Organizzazione  |             |                           |  |
| Responsabile   |  | Boris Carraro   |             |                           |  |
| Scheda relativa al triennio  |  | 2024-2026   |             | Scheda relativa all'anno  |  |
|  |  |   |             | <b>2024</b>               |  |
| Obiettivo  |  | <b>Predisposizione e approvazione criteri per il riparto degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023 Codice dei contratti</b> |             |                           |  |
| Durata prevista  |  | Gennaio – Ottobre 2024  |             |                           |  |
| <i>Altri servizi coinvolti</i>   |  |   |             |                           |  |
| <i>Risorse umane coinvolte</i>   |  | Responsabili d'Area   |             |                           |  |
| <i>Risorse finanziarie previste</i>  |  | 0   |             |                           |  |
| Indicatore risultato   |  | Deliberazione di approvazione del documento   |             |                           |  |
|  |  |   |             |                           |  |
| Situazione di partenza   |  | Attività in essere  |             |                           |  |
| Risultato atteso   |  | Attività realizzata = Obiettivo raggiunto<br>Attività non realizzata = Obiettivo non raggiunto  |             |                           |  |
| Fasi - descrizione   |  |   | data inizio | data fine                 |  |
| Avvio redazione documento  |  |   | 30.1.2024   | 31.10.2024                |  |
| Approvazione documento   |  |   | 1.11.2024   | 31.12.2024                |  |
| Peso dell'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere 100) |  |   | <b>40</b>   |                           |  |

| SCHEDA OBIETTIVO SPECIFICO   |   | 13-2024  |             | G3-2024 SOSTITUITO       |  |
|--|---|--|-------------|--------------------------|--|
| Missione   |   | Politiche giovanili, sport e tempo libero  |             |                          |  |
| Programma  |   | Sport e tempo libero   |             |                          |  |
| Area   |   | Servizi Amministrativi Educativi   |             |                          |  |
| Servizio   |   | Sport  |             |                          |  |
| Responsabile   |   | Boris Carraro  |             |                          |  |
| Scheda relativa al triennio  |   | 2024-2026  |             | Scheda relativa all'anno |  |
|  |   |  |             | <b>2024</b>              |  |
| Obiettivo  | <b>Predisposizione atti e avvio procedura aperta per l'affidamento della gestione, della nuova palestra scolastica della Scuola Primaria di Campolongo M.</b>     |  |             |                          |  |
|  | Individuazione nuovo gestore e sottoscrizione relativo accordo ai fini della messa a disposizione della struttura anche alle associazioni sportive del territorio |  |             |                          |  |
| Durata prevista  |   | Aprile 2024 – Marzo 2025   |             |                          |  |
| Altri servizi coinvolti  |   | Nessuno  |             |                          |  |
| Risorse umane coinvolte  |   | Responsabile d'area  |             |                          |  |
| Risorse finanziarie previste   |   | 0  |             |                          |  |
| Indicatore risultato   |   | Attività realizzata = Obiettivo raggiunto<br>Attività non realizzata = Obiettivo non raggiunto |             |                          |  |
| Situazione di partenza   |   | Servizio da attivarsi  |             |                          |  |
| Risultato atteso   |   | Messa a disposizione della struttura anche alle associazioni sportive del territorio           |             |                          |  |
| Fasi – descrizione   |   |  | data inizio | data fine                |  |
| Predisposizione atti   |   |  | 1.6.2024    | 30.10.2024               |  |
| Procedura aperta di individuazione del gestore                                 |   |  | 1.11.2024   | 30.12.2024               |  |
| Affidamento del servizio   |   |  | 1.1.2025    | 30.3.2025                |  |
| Peso dell'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere 100) |   |  | <b>40</b>   |                          |  |



# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia



# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

3<sup>^</sup> Sezione Organizzazione capitale umano

sottosezione 3.3

## AGGIORNAMENTO al PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE Nell'ambito del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026 Approvato con DGC n. 14 del 30.1.2024

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018.

Preso atto della sopravvenuta normativa, che ha introdotto anche nell'ordinamento degli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha soppresso diversi atti di programmazione comunali, tra cui il piano triennale del fabbisogno del personale di cui all'art.6 del D.Lgs. n. 165/2001. (Cfr. art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81 del 30/06/2022).

L'art.1 del DPR 81/2022 dispone che gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto interministeriale n.132/2022.

# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Il Decreto interministeriale n. 132/2022, all'art. 1, comma 3, stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.”*.

In applicazione dell'art. 6, comma 6, del DL n.80/2021, l'art. 6 del Decreto interministeriale consente alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti di seguire un iter semplificato di redazione del Piano sia per i contenuti che per procedure di aggiornamento, limitando la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogno di personale a quanto indicato all'art. 4, comma 1, lettera c) n. 2 del DIM n. 132/2022.

Richiamati i seguenti atti:

- DCC n. 34 del 3.11.2023 di approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2024 – 2026
- DCC n. 49 del 20.12.2023 di approvazione del bilancio di previsione 2024 – 2026;
- DGC n. 1 del 11.1.2024 recante “Piano Esecutivo di Gestione PEG 2024 – 2026”;
- DGC n. 14 del 30.1.2024 recante “Piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2024-2026”;

Richiamata in particolare la DCC n. 4 del 22.4.2024 di approvazione del rendiconto della gestione 2023;

Preso atto della conseguente necessità di aggiornare il Piano triennale del fabbisogno di cui alla sezione n. 3.3 del vigente PIAO 2024-2026 alla media triennale dei rendiconti del triennio 2021-2023;

### **3.3.1** Rappresentazione della consistenza di personale al 30 aprile dell'anno corrente 2024

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 30.4.2024:

TOTALE: n. 25 unità di personale

di cui:

n. 25 a tempo indeterminato

n. / a tempo determinato

n. 23 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 11 Area dei Funzionari

così articolati:

n. 5 con profilo di Funzionario amministrativo

n. 4 con profilo di Funzionario tecnico

n. 2 con profilo di Funzionario socio-assistenziale

n. 11 Area degli Istruttori

così articolati:

n. 7 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 2 con profilo di Istruttore tecnico

n. 2 con profilo di Istruttore di vigilanza

n. 3 Area degli Operatori esperti

così articolati:

n. 3 con profilo di Operatore operaio esperto

### **3.3.2** Programmazione strategica delle risorse umane

**a)** capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

**a.1)** verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

La Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione del 13/05/2020, firmata congiuntamente anche dal Ministro dell'economia e delle finanze e dal Ministro dell'Interno, fornisce indicazioni in merito alle disposizioni di cui all'art. 33,

# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

comma 2, del D.L. n. 34/2019 e relativo D.M. attuativo del 17/03/2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in G.U. n.226 dell'11/09/2020.

Il nuovo regime normativo trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel passato o nel corso dell'esercizio, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

Per ricalcolare le facoltà assunzionali si fa riferimento alle definizioni di spesa del personale e delle entrate correnti come indicato all'art. 2 del DM 17 marzo 2020 in correlazione con il paragrafo 1.2. della circolare il quale specifica che "nel caso di comuni che abbiano optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art.1 c. 668 L.147/13 ed abbiano in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia".

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021-2022-2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,39%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- 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 591.231,26, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.765.866,55;
- 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 1.433.055,05 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.174.635,29 un incremento, pari al 22%, per Euro 258.419,76);
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo seguente, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 258.419,76, 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 1.433.055,05:

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (art.33 D.L. 34/2019 - DM 17/03/2020)

|                           |             |
|---------------------------|-------------|
| Anno rilevazione          | <b>2024</b> |
| Popolazione al 31.12.2023 | 10.741      |
| Fascia                    | f           |
| Valore soglia più basso   | 27,00%      |
| Valore soglia più alto    | 31,00%      |

|                             |            |              |                        |
|-----------------------------|------------|--------------|------------------------|
| Spesa personale 2018        |            | 1.174.635,29 |                        |
| Incrementi max tabella 2 DM |            |              |                        |
| 2021                        | 2022       | 2023         | <b>2024 e seguenti</b> |
| 16,00%                      | 19,00%     | 21,00%       | <b>22,00%</b>          |
| 187.941,65                  | 223.180,71 | 246.673,41   | <b>258.419,76</b>      |

|  |              |              |
|--|--------------|--------------|
| Spesa personale ultimo rendiconto approvato con DCC n. 4/22.4.2024 |              | 1.070.474,74 |
| U.1.01.00.00.000   | 1.070.474,74 |              |



# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

|  |  |              |               |
|--|--|--------------|---------------|
| U.1.03.02.12.001                                 |  | 0,00         |               |
| U.1.03.02.12.002                                 |  | 0,00         |               |
| U.1.03.02.12.003                                 |  | 0,00         |               |
| U.1.03.02.12.999                                 |  | 0,00         |               |
| media entrate correnti al netto FCDE             |  |              | 6.154.466,68  |
| ultimo rendiconto 2023                           |  | 5.116.613,80 |               |
| Tarip  |  | 1.375.767,20 |               |
| penultimo rendiconto 2022                        |  | 5.047.179,35 |               |
| Tarip  |  | 1.362.414,89 |               |
| terzultimo rendiconto 2021                       |  | 4.746.685,94 |               |
| Tarip  |  | 1.321.855,03 |               |
| media entrate                                    |  | 6.323.505,40 |               |
| FCDE   |  | 34.017,22    |               |
| FCDE Tarip                                       |  | 135.021,51   |               |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE ENTRATE CORRENTI</b> |  |              | <b>17,39%</b> |

|  |                     |
|--|---------------------|
| INCREMENTO TEORICO MASSIMO ANNO tabella 1 DM 34/2019   | 591.231,26          |
| LIMITE ANNO TABELLA 2  | 258.419,76          |
| INCREMENTO EFFETTIVO SPESA ANNO  | 258.419,76          |
| TETTO MASSIMO SPESA ANNO   | 1.433.055,05        |
| <b>STANZIAMENTO BILANCIO PREVISIONE 2024 assestato al netto FPV per salario accessorio 2023 di € 70.869,06</b> | <b>1.118.799,08</b> |
| <b>STANZIAMENTO BILANCIO PREVISIONE 2025</b>   | <b>1.177.673,40</b> |
| <b>STANZIAMENTO BILANCIO PREVISIONE 2026</b>   | <b>1.177.673,40</b> |

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente Piano, 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 e degli spazi assunzionali concessi dal DM 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.174.635,29 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 258.419,76 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.433.055,05  $\geq$  SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.118.799,08 al netto del FPV riferito al salario accessorio

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM 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 557 della legge 296/2006 come segue:

|  |
|--|
| Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.012.145,08        |
| Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 958.084,67 |

Preso atto che la dotazione organica, secondo l'impostazione non rigida definita dal D.Lgs n.75/2017, non rappresenta più una mera elencazione di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili professionali, ma si traduce di fatto, una volta individuate le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, nella definizione di una "*dotazione di spesa potenziale massima*" per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:

- che, pertanto, con riferimento alla dotazione organica non viene più previsto che sia "rideterminata" ma la sua consistenza deve essere "indicata" dall'amministrazione, ed eventualmente "rimodulata" in base ai fabbisogni;
- che, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs n.165/2001, la rideterminazione della dotazione organica deve essere effettuata in conformità al piano triennale dei fabbisogni e, quindi, la sua consistenza è determinata dai posti coperti e da quelli individuati in base ai fabbisogni programmati;
- che la dotazione organica è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa, al fine di dotare l'ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità.

La delibera della Corte dei Conti del Veneto, n. 548 del 20/12/2018, ha precisato che ai fini della programmazione del fabbisogno del personale - a seguito della riforma apportata con l'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 - la dotazione organica deve essere definita una sorta di "*dotazione della spesa potenziale massima del personale*", da ricondurre al limite vigente dato dalla media del triennio 2011/2013.

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.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.

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente alla data di approvazione del presente piano, intesa come personale attualmente in servizio è la seguente:

# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

|                                      | Area Operatori esperti | Area Istruttori | Area funzionari | Totale |
|--------------------------------------|------------------------|-----------------|-----------------|--------|
| Dipendenti in servizio al 31.12.2022 | 4                      | 11              | 12              | 27     |
| Dipendenti in servizio al 30.4.2024  | 3                      | 11              | 11              | 25     |

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente modificata dal presente Piano è la seguente:

|                                    | Area Operatori esperti | Area Istruttori | Area funzionari | Totale |
|------------------------------------|------------------------|-----------------|-----------------|--------|
| Dipendenti in servizio al 1.6.2024 | 3                      | 13              | 11              | 27     |
| Dipendenti in servizio al 1.1.2025 | 3                      | 13              | 12              | 28     |

A seguito di trasferimento per mobilità di un dipendente, il numero dei componenti dell'Area degli operatori esperti è stato ridotto da 4 a 3 e nel contempo il numero dei componenti dell'Area degli istruttori è stato aumentato da 11 a 13.

Il valore medio di riferimento della spesa di personale del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del decreto legge 90/2014, è pari a € 1.012.145,08 e costituisce anche la spesa potenziale massima di personale che questo Ente può sostenere.

Si evidenzia il rispetto di tale limite sul contenimento della spesa di personale tramite il seguente prospetto di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale della spesa di personale:

## TABELLA RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA MODIFICATA (valori tabellari annui compresi oneri riflessi)

### TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

**euro 1.012.145,08**

| DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE POTENZIALE - ANNO 2024 |                    |                 |   |                                   |                                   |   |                     |
|--|--------------------|-----------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|---|---------------------|
| Area   | dipendenti attuali | costo tabellare | stipendio tabellare personale in servizio | prev cessazioni numero dipendenti | prev assunzioni numero dipendenti | spesa nuove assunzioni / maggiore spesa | SPESA TOTALE FINALE |
| Funzionari ed elevata qualificazione                               | 11,00              | 25.146,35       | 276.609,85                                | 0                                 | 0                                 | 0,00                                    | 276.609,85          |
| Istruttori   | 10,50              | 23.175,61       | 243.343,91                                | 0                                 | 2                                 | 46.351,22                               | 289.695,13          |
| Operatori esperti  | 3,00               | 20.620,72       | 61.862,16                                 | 0                                 | 0                                 |   | 61.862,16           |
|  | 24,50              |                 |   | 0                                 | 2                                 | 46.351,22                               | 628.167,14          |

# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

| ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE  |  |  |  |  |                     |
|--|--|--|--|--|---------------------|
| indennità comparto carico bilancio   |  |  |  |  | 1.358,52            |
| retribuzione individuale anzianità   |  |  |  |  | 466,83              |
| indennità vigilanza  |  |  |  |  | 2.621,76            |
| indennità qualifica  |  |  |  |  | 75,40               |
| assegno ad personam  |  |  |  |  | 193,70              |
| indennità vacanza contrattuale (agg. 2024)   |  |  |  |  | 21.999,72           |
| stanziamento straordinario, elevata qualificazione, fondo accessorio al netto di incentivi tecnici e tributi |  |  |  |  | 194.313,66          |
| segretario comunale (quota prevista 30% in convenzione con altri comuni)                                     |  |  |  |  | 26.806,40           |
| personale forme lavoro flessibile  |  |  |  |  | 0,00                |
| oneri obbligatori (compreso IVC 2024)  |  |  |  |  | 238.219,14          |
| irap (compreso IVC 2024)   |  |  |  |  | 75.213,26           |
| stanziamento buoni pasto   |  |  |  |  | 14.000,00           |
| <b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>                                  |  |  |  |  | <b>1.205.435,53</b> |
| voci escluse dal calcolo dell'art.1 comma 557 della legge 296/2006   |  |  |  |  | 275.265,65          |
| <b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>  |  |  |  |  | <b>930.169,88</b>   |

Di cui:

## Nuove assunzioni programmate per turnover

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
| Area Istruttori<br>(Compreso Oneri ed Irap) | 2 | Istruttore amministrativo | 62.574,14 |
|   |   | Totale                    | 62.574,14 |

La spesa corrispondente alla consistenza della dotazione organica attuale e alla spesa per le ulteriori assunzioni (TOURNOVER) per il 2024, per un totale di € 930.169,88. Tale importo rientra nel limite di cui al valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 come espletato in tabella:

| ESERCIZIO 2024  |              |
|---|--------------|
| Totale spese di personale con nuove assunzioni/cessazioni 2024                                | 930.169,88   |
| Valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013<br>(al netto delle voci escluse) | 1.012.145,08 |

Relativamente all'esercizio 2025 si prevede l'assunzione di un dipendente dell'Area Funzionari (ufficio tecnico) per una spesa complessiva di € 33.821,84, che sommata al totale della spesa del personale calcolata per il 2024 (€ 930.169,88+33.821,84) comporta una previsione di spesa totale di € 963.991,72 e quindi entro i limiti di cui al valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 suindicato.

| ESERCIZIO 2025 E 2026   |              |
|---|--------------|
| Totale spese di personale con nuove assunzioni/cessazioni 2025                                | 963.991,72   |
| Valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013<br>(al netto delle voci escluse) | 1.012.145,08 |

# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Si dà altresì atto che le risorse finanziarie di cui alla suddetta assunzione risultano stanziare nel bilancio di previsione 2024-2026 per le annualità 2025 e 2026, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 20.12.2023.

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

Dato atto, inoltre, che non è prevista alcuna spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, e pertanto viene rispettato l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

## **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Il Decreto Ministro dell'Interno 18 novembre 2020 "Rapporti medi dipendenti - popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto" individua per i Comuni con fascia demografica da 10000 a 19999, un rapporto medio dipendenti – popolazione di 1/166.

Alla data del primo gennaio 2024 risultano in servizio n.25 dipendenti e la popolazione residente al 31/12/2023 è pari a 10741 abitanti, con un rapporto dipendenti / abitanti pari a 1/430, con evidente disequilibrio di risorse umane assegnate rispetto ai limiti di cui al DM 18 novembre 2020 citato.

L'assenza delle condizioni di soprannumero o eccedenza di personale è determinata dalla mancanza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, e dal fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato risultano pienamente impegnati nello svolgimento dei compiti istituzionali propri.

Nell'ente non risultano dipendenti in posizione soprannumeraria ovvero in eccedenza, e pertanto il Comune di Campolongo Maggiore non è tenuto ad avviare le procedure per la dichiarazione di esubero ai sensi dell'art.33 del D.lgs165/2001.

## **a.5) 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;

si attesta che il Comune di Campolongo Maggiore non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

## **b) stima del trend delle cessazioni:**

In base alla normativa vigente e alle informazioni disponibili sono previste le seguenti cessazioni di personale per dimissioni / pensionamento:

ANNO 2024: una cessazione per mobilità esterna.

ANNO 2025: nessuna comunicazione pervenuta alla data odierna.

(si prevede la cessazione di un dipendente per raggiungimento del limite di età pensionabile dal mese di agosto 2025)

ANNO 2026: nessuna comunicazione pervenuta alla data odierna.

## **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

ANNO 2024

Assunzione di un Istruttore amministrativo dell'Area Istruttori a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Servizi

# COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Amministrativi e Tecnologici previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o, ove questa non sia disponibile, di procedura di mobilità volontaria, o per concorso, con decorrenza giugno 2024.

Assunzione di uno Istruttore amministrativo dell'Area Istruttori a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Servizi Generali previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura di mobilità volontaria, o per concorso, con decorrenza giugno 2024.

Nessuna assunzione prevista con forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

## ANNO 2025

Assunzione di un Funzionario tecnico dell'Area Funzionari a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Servizi Tecnici previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.lgs. 165/2001, mediante concorso, con decorrenza 1.1.2025.

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori o di diverso profilo rispetto ai cessati, in conformità alla dinamica del fabbisogno di personale dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa vigente introdotta dal DM 17 marzo 2020.

## ANNO 2026

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori o di diverso profilo rispetto ai cessati, in conformità alla dinamica del fabbisogno di personale dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa vigente introdotta dal DM 17 marzo 2020.

### **d) certificazione del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 convertito in legge 58/2019.

**COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE**  
**Citta' metropolitana di Venezia**

**ORGANO DI REVISIONE**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Verbale n.7/2024</b> | <b>OGGETTO:</b> Parere sulla proposta di modifica del piano triennale fabbisogno di personale 2024-2026 |
| <b>Data 04.06.2024</b>  |   |

L'Organo di revisione Dott.ssa Caterina Saraco nominato con deliberazione dell'organo consiliare n. 26 del 29/06/2021 per il triennio dal 29/6/2021 al 28/6/2024

**Visti**

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui *«Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino*



*ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione»;*

- *l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che recita «Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (omissis)»;*
- *l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che prevede che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, «in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;*
- *l'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 che dispone che «Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;*
- *l'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 secondo cui «Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558» [per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti];*
- *il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre*





*rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);*

- *l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;*
- *il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;*
- *il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;*
- *le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;*
- *la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELG secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;*

DATO ATTO che con verbale n. 1 del 27.01.2024 il sottoscritto ha espresso parere sul PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026 inserito all'interno della sottosezione 3.3 della 3<sup>a</sup> Sezione



Organizzazione capitale umano ” del Piano integrato di attività e organizzazione triennio 2024-2026 , approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 14 del 30 gennaio 2024.

### Esaminata

la proposta di modifica del piano di fabbisogno di personale (ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione – P.I.A.O. come da proposta deliberazione di Giunta n. 49 del 29.05.2024) che prevede per il 2024 le seguenti assunzioni con le riportate modalità:

| tipologia rapporto  | Profilo                   | numero               |
|---------------------|---------------------------|----------------------|
| TEMPO DETERMINATO   |                           |                      |
| TEMPO INDETERMINATO | Istruttore amministrativo | 2 unità per turnover |

### Considerato che

- le capacità assunzionali dell'Ente sono state così determinate in funzione dei parametri rilevanti

|  |              |               |
|--|--------------|---------------|
| spesa personale ultimo rendiconto approvato 2023 |              | 1.070.474,74  |
| U.1.01.00.00.000                                 | 1.070.474,74 |               |
| U.1.03.02.12.001                                 | 0,00         |               |
| U.1.03.02.12.002                                 | 0,00         |               |
| U.1.03.02.12.003                                 | 0,00         |               |
| U.1.03.02.12.999                                 | 0,00         |               |
| media entrate correnti al netto FCDE             |              | 6.154.466,68  |
| ultimo rendiconto                                | 5.116.613,80 |               |
| Tarip  | 1.375.767,20 |               |
| penultimo rendiconto                             | 5.047.179,35 |               |
| Tarip  | 1.362.414,89 |               |
| terzultimo rendiconto                            | 4.746.685,94 |               |
| Tarip  | 1.321.855,03 |               |
| media entrate                                    | 6.323.505,40 |               |
| FCDE   | 34.017,22    |               |
| FCDE Tarip                                       | 135.021,51   |               |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE ENTRATE CORRENTI</b> |              | <b>17,39%</b> |

|  |                     |
|--|---------------------|
| INCREMENTO TEORICO MASSIMO ANNO  | 591.231,26          |
| LIMITE ANNO TABELLA 2  | 258.419,76          |
| INCREMENTO EFFETTIVO SPESA ANNO  | 258.419,76          |
| TETTO MASSIMO SPESA ANNO   | 1.433.055,05        |
| <b>STANZIAMENTO BILANCIO PREVISIONE 2024(comprensivo FPV salario accessorio 2023 € 70.869,06</b> | <b>1.189.668,14</b> |

- nell'ambito del Documento Unico di Programmazione sono programmate le seguenti risorse in



relazione al fabbisogno di personale:

- spesa bilancio previsione 2024 € 1.189.668,14
- spesa bilancio previsione 2025 € 1.152.272,08
- spesa bilancio previsione 2025 € 1.152.272,08

- le assunzioni ipotizzate non comportano un incremento su base annua della spesa di personale in quanto si tratta di turnover,
- computando l'impatto delle assunzioni ipotizzate, (spesa 2024, 2025 e 2026) l'andamento del valore soglia considerando la media delle entrate relative agli ultimi tre rendiconti approvati, si presenta come segue:

|           |                                       |
|-----------|---------------------------------------|
| anno 2024 | 19,33% (1.189.668,14 / media entrate) |
| anno 2025 | 18,72% (1.152.272,08/ media entrate)  |
| anno 2026 | 18,72% (1.152.272,08/ media entrate)  |

**Tenuto conto che**

- l'Ente ha approvato gli ultimi rendiconti con le seguenti risultanze di sintesi:

| <b>grandezza</b>                       | <b>2021</b>  | <b>2022</b>  | <b>2023</b>  |
|--|--------------|--------------|--------------|
| risultato di amministrazione (lett. E) | 1.425.390,43 | 1.402.769,03 | 1.307.080,38 |
| equilibrio di bilancio (W2)            | 589.044,44   | 457.448,85   | 311.707,96   |

- con deliberazione n° 49 del 20.12.2023 del Consiglio Comunale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio in corso;
- con deliberazione n° 4 del 22.4.2024 del Consiglio Comunale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio precedente;
- il rapporto dipendenti/popolazione, rilevante nell'ambito delle procedure di dissesto, è il seguente: 429,69;
- al fine di asseverare l'equilibrio di bilancio, oltre all'analisi dei parametri obiettivi ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, l'Organo di revisione ritiene ragionevole individuare i seguenti indicatori di bilancio che consentono di individuare elementi di criticità e situazioni di potenziale disequilibrio e che presentano il seguente andamento:



| Indicatore |  | 2024   | 2025   | 2026   |
|------------|--|--------|--------|--------|
| 1.1        | <b>Rigidità strutturale di bilancio</b> <i>Incidenza spese rigide (Disavanzo+ spesa personale + debito) / entrate correnti</i> | 32,59  | 33,06  | 32,26  |
| 3.1        | <b>Indicatore di equilibrio economico-finanziario</b><br><i>Incidenza spesa personale/spesa corrente</i>                       | 25,06  | 26,67  | 26,72  |
| 3.2        | Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale                                   | 12,70  | 13,58  | 13,59  |
| 3.3        | Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile   | 0,88   | 1,24   | 1,03   |
| 3.4        | Spesa di personale pro-capite  | 112,36 | 114,98 | 114,89 |
| 8.1        | Incidenza estinzioni debiti finanziari   | 11,26  | 8,68   | 7,64   |
| 8.2        | Sostenibilità debiti finanziari  | 9,62   | 8,21   | 7,32   |

**Osservato che:**

- si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'Ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

**assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed esprime parere favorevole sul Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026 contenuto nella sottosezione 3.3 della sezione 3 "Organizzazione capitale umano" del Piano integrato delle attività e organizzazione che dovrà essere approvato dall'ente , come da proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 29.05.2024.**

**Limena 04.06.2024**

*Il revisore dei Conti  
dott.ssa Caterina Saraco  
documento firmato digitalmente*