



Comune di MALEO

Provincia di Lodi

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(PIAO)
2023/2025**

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2022)

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = PTFP Piano Triennale del Fabbisogno di personale

*Allegato 3.1 al PIAO 2023/2025
Delibera di giunta n..... del.....*

Il Comune di Maleo ha ritenuto di procedere, con l'approvazione del piano triennale del personale con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 03/03/2023 di seguito riportata.



COMUNE DI MALEO

Provincia di Lodi

Proposta Numero 36/2023

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Delibera Numero 16 del 03/03/2023

ORIGINALE

Oggetto : APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

L'anno **DUEMILAVENTITRE** , addì **TRE** del mese di **MARZO** alle ore **12:00** , nella **Residenza Municipale**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del **Sindaco Dante Sguazzi** la Giunta Comunale, in modalità mista, online ed in presenza. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale **Il Segretario Comunale Dott.ssa Laura Cassi**.

Intervengono i Signori

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
SGUAZZI DANTE	SINDACO	X in presenza
CANEVARI ALESSANDRO	VICE SINDACO	X online
BACCHETTA ROBERTO	ASSESSORE	X online
GORLA MONICA CATERINA	ASSESSORE	X online
RIBOLDI NICOLETTA	ASSESSORE	

PRESENTI: 4 ASSENTI: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Visto:

Il Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale in videoconferenza dopo la fine dello stato di emergenza nazionale del 31.3.2022 dovuto alla pandemia da Covid-19 approvato con Deliberazione G.C. N.44 del 7.4.2022;

la seduta di Giunta Comunale in data odierna si tiene anche in videoconferenza.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- a) l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- b) l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- c) l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- d) l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- e) a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- f) ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- h) Con la modifica all'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 apportata dal D.L. 36/2022 pubblicato in G.U. n. 100 del 30.04.2022, viene previsto che le linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale, adottate con appositi decreti ministeriali (vedasi le attuali Linee di indirizzo adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018), debbano orientare le pubbliche amministrazioni verso fabbisogni prioritari o emergenti, ma non più riferiti a nuove figure e competenze professionali, bensì alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;
- i) Che con Decreto 22 luglio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze (G.U. n. 215 del 14.09.2022) sono state definite le predette Linee di Indirizzo ;

VISTI:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto legge n. 4 del 2019;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267 recante *“Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali”* in correlazione all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, e s.m.i., che prevede la predisposizione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale.

CONSIDERATO CHE:

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”*, necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D.lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;

- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale.

RILEVATO CHE:

- Il piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.

RICHIAMATO l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;

- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

PREMESSO che il Comune di Maleo si trova nella seguente situazione relativamente alla ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale:

l'ente, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, convertito in legge 7/8/2016, n. 160, ha approvato nei termini il Bilancio di Previsione 2022/2024 ed ha trasmesso i relativi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) di cui all'art. 13 della L. 196 del 31.12.2009;

con deliberazione della Giunta Comunale in data odierna l'ente ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023 - 2025 di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006;

Ha approvato il PEG (Piano esecutivo di Gestione) con delibera di Giunta Comunale n. 37 del 30.03.2022, e il Piano Performance con delibera di Giunta Comunale n. 74 del 22.06.2022;

Ha approvato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) con delibera di Giunta Comunale n. 141 del 14.12.2022;

la spesa di personale, è comunque contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come richiesto dall'art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n.90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114;

questo Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n.267 e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di

personale e non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 de D.L. 112/2008.

VISTO il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale.

VISTO, altresì, il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020.

PRESO ATTO che sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Maleo ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 23,11% inferiore al valore soglia prevista per la propria fascia demografica del 27,20% così determinato:

- **Classe demografica (ai sensi dell'art. 3 del DPCM 17/03/2020):** fascia d) – comuni da 3.000 a 4.999 abitanti (residenti al 31/12/2021 n. 3.016);

- **Valore soglia (ai sensi dell'art. 4 del DPCM 17/03/2020): 27,20%** (rapporto spesa personale/entrate correnti) per i comuni di fascia demografica d);

- **Spesa personale: Euro 565.262,37 (Rendiconto 2021)**, impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (art. 2 del DPCM 17/03/2020);

	2019	2020	2021	MEDIA
ENTRATE CORRENTI	2.397.941,33	2.600.906,91	2.635.388,73	2.544.745,65
FCDE STANZIATO A BILANCIO 2021				98.929,01
ENTRATE CORRENTI NETTE				2.445.816,64

SPESA PERSONALE (macroaggregato 101) da Rendiconto 2021: Euro 565.262,37;

RAPPORTO spesa del personale e media entrate correnti del Comune di Maleo: $565.262,37 / 2.445.816,64 = 23,11\%$

DATO ATTO che, sulla base del sopra indicato rapporto, il Comune di Maleo ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2023 nella misura del 27% della spesa registrata nell'anno 2018, per l'anno 2024 nella misura del 29% e per l'anno 2025 nella misura del 29%, come da allegata tabella sub A) nel rispetto dei limiti imposto dall'art. 5 del sopracitato DPCM:

- Spesa di personale 2018: Euro 560.967,57 (macroaggregato 101 – no IRAP);

- Maggiore spesa possibile pari a Euro 151.461,24 (pari al 27% di Euro 560.967,57) per anno 2023 – si garantisce rispetto limite soglia;

- Maggiore spesa possibile pari a Euro 162.680,59 (pari al 29% di Euro 560.967,57) per anno 2024 – si garantisce rispetto limite soglia;

- Maggiore spesa possibile pari a Euro 162.680,59 (pari al 29% di Euro 560.967,57) per anno 2025 – si garantisce rispetto limite soglia;

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
--	-----------	-----------	-----------

Spesa personale di ruolo mac. 101	627.323,00	642.596,00	657.316,00
Spesa personale di ruolo mac. 101 – Rendiconto 2018	560.967,57	560.967,57	560.967,57
Differenza (maggior spesa)	66.355,43	81.628,43	96.348,43
Incremento massimo consentito (art. 5 DPCM)	151.461,24	162.680,59	162.680,59

RILEVATO che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2023 - 2025, per il personale di questo ente, compreso il Segretario Comunale, è quantificata in Euro 627.323,00 per il 2023 ed Euro 642.596,00 per gli anni 2024 e 657.316,00 per 2025, considerando le spese del mac. 101 ed escludendo l'IRAP;

DATO ATTO che, comunque, la spesa di personale complessiva annuale per gli anni 2023-2025, comprendente gli oneri per le nuove assunzioni da attivare, consente al Comune di rispettare il parametro del valore soglia del 27,20% rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2019-2021, come previsto dall'art. 4, c. 2 del DPCM 17 marzo 2020 e come meglio rappresentato dal seguente prospetto allegato:

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spesa macroagg. 101 (no IRAP)	627.323,00	642.596,00	657.316,00
Spesa macroagg. 103 (no IRAP)			
Media entrate correnti 2019-2021	2.445.816,64	2.445.816,64	2.445.816,64
Percentuale	25,64%	26,27%	26,87%

- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68, in quanto questo Ente risulta aver già ottemperato all'obbligo con l'assunzione di una unità.

VISTI:

- Prospetto economico con il calcolo del margine assunzionale nel rispetto dei limiti previsti dal DPCM – Dipartimento della funzione pubblica 17 marzo 2020 (Allegato sub. A);
- Piano assunzionale riferito al triennio 2023 – 2025 (Allegato sub. B);
- Dotazione organica al 01.01.2023 (Allegato sub. C).

- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000;

VISTI:

- la Legge 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;

- l'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 che fissa i limiti per il lavoro flessibile;

- il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale e la relativa circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno del 08/06/2020;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 165 del 04/12/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

ACQUISITO il parere del revisore dei conti espresso sulla presente deliberazione ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001.

ACQUISITI, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli della Responsabile dell'Area Personale in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e della Responsabile dell'Area Finanziaria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese,

DELIBERA

DI APPROVARE, per le motivazioni indicate in premessa, il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2024-2025 così composto:

- Prospetto economico con il calcolo del margine assunzionale nel rispetto dei limiti previsti dal DPCM – Dipartimento della funzione pubblica 17 marzo 2020 (Allegato sub. A);
- Piano assunzionale riferito al triennio 2023 – 2025 (Allegato sub. B);
- Dotazione organica al 01.01.2023 (Allegato sub. C).

DI DARE ATTO che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del DLgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, si è provveduto alla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Maleo, nella sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i..

DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs n. 75/2017.

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle OO.SS., R.S.U.

DI DICHIARARE, con successiva e separata votazione espressa in forma palese, unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Sindaco
Dante Sguazzi

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Laura Cassi

COLLOCAZIONE ENTE RISPETTO ALLE SOGLIE (ART. 4 DEL DPCM 17 MARZO 2020)

Entrate correnti – Rendiconto 2019	2.397.941,33
Entrate correnti – Rendiconto 2020	2.600.906,91
Entrate correnti – Rendiconto 2021	2.635.388,73
Media entrate correnti triennio 2019-2021	2.544.745,65
Stanziamiento assestato FCDE anno 2021	98.929,01
Media entrate correnti triennio 2019-2021 al netto del FCDE (fattore A)	2.445.816,64

Spese di personale macroagg. 101 (no IRAP) – Rendiconto 2021	565.262,37
Spese di personale macroagg. 103 (no IRAP) – Rendiconto 2021	
Totale spesa personale – Rendiconto 2021 (fattore B)	565.262,37

Calcolo incidenza (%) (FATTORE B/FATTORE A)	23,11%
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (%) (Tab. 1 DPCM 17.03.2020)	27,20%

Valore soglia: esprime in termini percentuali il rapporto massimo ammissibile per rientrare fra gli "enti virtuosi" fra il fattore b) (spesa di personale risultante nell'ultimo rendiconto approvato) e il fattore a) (entrate correnti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati).

Entrate correnti: valore composto dagli accertamenti dei primi tre titoli dell'entrata degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE assestato dell'ultimo esercizio, al netto delle entrate da rimborso spese di personale a carico di terzi (da escludere poi anche dalle spese), eventualmente integrata con l'entrata da TARI corrispettiva delegata al gestore del servizio, al netto FSC.

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE ART. 4, C. 2 DEL DPCM 17 MARZO 2020

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Limite invalicabile per spesa di personale (pari al valore soglia 27,20%)	665.262,13	665.262,13	665.262,13

Spese di personale macroagg. 101 (no IRAP) – Bilancio di previsione 2023-2025	627.323,00	642.596,00	657.316,00
Spese di personale macroagg. 103 (no IRAP) – Bilancio di previsione 2023-2025			
Spesa di personale da Bilancio di previsione 2023-2025 al netto dell'IRAP	627.323,00	642.596,00	657.316,00
Incremento di spesa non dipendente da nuove assunzioni di ruolo			
Differenza positiva con incremento massimo possibile (pari al valore soglia 27,20%)	37.939,13	22.666,13	7.946,13

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE ART. 5 DEL DPCM 17 MARZO 2020

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese di personale macroagg. 101 (no IRAP) – Rendiconto 2018	560.967,57	560.967,57	560.967,57
Spese di personale macroagg. 103 (no IRAP) – Rendiconto 2018			
Totale spesa personale – Rendiconto 2018	560.967,57	560.967,57	560.967,57
Incremento di spesa di personale 2018 per assunzioni di ruolo (+27% 2023, +29% 2024, +29% 2025) (Tab. 2 DPCM 17.03.2020)	151.461,24	162.680,59	162.680,59

Spese di personale macroagg. 101 (no IRAP) – Solo quota personale di ruolo - Bilancio di previsione 2023-2025	627.323,00	642.596,00	657.316,00
Spese di personale macroagg. 101 (no IRAP) – Solo quota personale di ruolo Rendiconto 2018	560.967,57	560.967,57	560.967,57
Incremento di spesa di personale 2018 per assunzioni di ruolo (+27% 2023, +29% 2024, +29% 2025) (Tab. 2 DPCM 17.03.2020)	151.461,24	162.680,59	162.680,59
Resti assunzionali al 31.12.2019 derivanti dalla precedente disciplina (al netto IRAP)	0,00	0,00	0,00
Differenza positiva con spesa di personale 2018+ rivalutazione +c.d. resti assunzionali	85.105,81	81.052,16	66.332,16

Rispetto del limite: le assunzioni programmate sono conformi alla normativa se entrambi i valori in rosso sono positivi

Allegato B)

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

Il Comune di Maleo rispetta i parametri previsti dall'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM 17/03/2020.

anno 2023

- assunzione attraverso rinnovo contratto a tempo determinato per un anno per copertura del posto attualmente vacante di categoria A 3 inquadrato come "Operatore ecologico" inserito nel Servizio Tecnico manutentivo.
- Si provvederà all'assunzione per sostituzione del dipendente Autista Scuolabus Operaio specializzato Cat. B8 a seguito di collocamento a riposo a far data dal 01.07.2023.
- Eventuali assunzioni, in ottemperanza alle capacità assunzionali, alle esigenze di servizio e ai vincoli di bilancio, di personale in quiescenza, dimissioni o estinzione del rapporto per qualsiasi motivo;
- in base a successive esigenze che si dovessero presentare, e comunque nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa, eventuale avvio di procedura di Mobilità esterna in entrata nel caso in cui dovessero rendersi vacanti altri posti e/o successivo concorso pubblico.

anno 2024

- Eventuali assunzioni, in ottemperanza alle capacità assunzionali, alle esigenze di servizio e ai vincoli di bilancio, di personale in quiescenza, dimissioni o estinzione del rapporto per qualsiasi motivo;
- in base a successive esigenze che si dovessero presentare, e comunque nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa, eventuale avvio di procedura di Mobilità esterna in entrata nel caso in cui dovessero rendersi vacanti altri posti e/o successivo concorso pubblico.

anno 2025

- Eventuali assunzioni, in ottemperanza alle capacità assunzionali, alle esigenze di servizio e ai vincoli di bilancio, di personale in quiescenza, dimissioni o estinzione del rapporto per qualsiasi motivo;
- in base a successive esigenze che si dovessero presentare, e comunque nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa, eventuale avvio di procedura di Mobilità esterna in entrata nel caso in cui dovessero rendersi vacanti altri posti e/o successivo concorso pubblico.

Allegato C)

DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2023

Servizio SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - PERSONALE (parte giuridica) – DEMOGRAFICI -				
CATEGORIA	RUOLO	Posti in dotazione 31/12/2022	Posti coperti alla data del 01/01/2023	Posti non coperti/vacanti /
C	Istruttore Amministrativo Segreteria/protocollo	1	1	
C6	Istruttore Amministrativo Demografici	1	1	
B4	Collaboratore di segreteria/protocollo	1	1	
B4 (part time 18 ore)	Centralinista	1	1	
	TOTALE	4	4	

Servizio ECONOMICO FINANZIARIO - PERSONALE (parte economica) - SERVIZI SOCIALI – ISTRUZIONE/CULTURA				
CATEGORIA	RUOLO	Posti in dotazione 31/12/2022	Posti coperti alla data del 01/01/2023	Posti non coperti/vacanti /in corso di cessazione
D4	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	
C6	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	
B5	Collaboratore SAD	1	1	
	TOTALE	3	3	

Servizio TECNICO MANUTENTIVO / TRIBUTI				
CATEGORIA	RUOLO	Posti in dotazione 31/12/2022	Posti coperti alla data del 01/01/2023	Posti non coperti/vacanti/in corso di cessazione
D3	Istruttore Direttivo Tecnico P.O.	1	1	
C4	Istruttore Amministrativo Tecnico	1	1	
C2	Istruttore Amministrativo Tributi	1	1	
B	Autista scuolabus – Operaio specializzato	1	1	

8				
B3	Operaio addetto ai servizi cimiteriali	1	1	
B 3	Autista mezzi pesanti-Operaio specializzato	1	1	
A 3	Operatore ecologico	1	1 a tempo determinato	
	TOTALE	7	7	

Servizio POLIZIA LOCALE/COMMERCIO/ SUAP

CATEGORIA	RUOLO	Posti in dotazione 31/12/2022	Posti coperti alla data del 01/01/2023	Posti non coperti/vacanti /in corso di cessazione
D3	Comandante Polizia Locale P.O.	1	1	
C5	Agente di Polizia Locale	1	1	
	TOTALE	2	2	

	TOTALE	16	16	
--	---------------	-----------	-----------	--

