

COMUNE DI CURNO

(PROVINCIA DI BERGAMO)

ALLEGATO D PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024 -2026

Il piano triennale del fabbisogno del personale secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022 prevede:

la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

1 STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

1.1 L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 1 aprile 2023, è stato adottato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. 5 settori con a capo 5 Responsabili di Area con elevata qualificazione.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

1.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno.

Il personale a tempo indeterminato, alla data di redazione del presente piano, in servizio risulta assestato a quota n. 31 dipendenti.

1.3 CONSISTENZA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CURNO

La consistenza del personale del Comune di Curno prevede un contingente complessivo di n. 31 dipendenti (escluso il segretario generale) alla data del 31/12/2023, come meglio illustrata nell'allegato 1.

2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.1 IL PRINCIPIO DI CONTENIMENTO DELLA SPESA

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"557. 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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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". Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che attua le disposizioni già previste nel D.L.

2.2 LA SPESA DI PERSONALE: LE COMPONENTI

2.2.1 Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;

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

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare

Le *componenti da escludere* dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- **spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;**
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;

- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Si rispetta il limite previsto dalla normativa, come evidenziato nell'allegato 2.

2.2.2 Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono gli 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.

2.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

2.2.4 Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Curno rientra nella **fascia e)** dell'art.3 comma 1 dl DM "comuni da 5.000 a 9.999 abitanti";

Le facoltà assunzionali previste ai sensi della normativa sopra richiamata, definite dal rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, sono riepilogate nell'allegato 3.

2.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."*¹

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente

1 Tale criterio non vale per i contratti di formazione e lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione” (fonte: Quaderno ANCI n. 13 – Il personale degli Enti Locali – LE ASSUNZIONI)

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell’obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell’anno 2008 (comma562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell’impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

2.3.1 Deroghe ai vincoli dell’art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009

Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle
all'accoglienza e all'integrazione dei migranti		risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

2.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

3 PROGRESSIONI DI CARRIERA – TRIENNIO 2024-2026 ex art. 22 comma 15 del DL75/2017

Per il triennio 2024-2026, saranno programmate secondo quanto previsto dal nuovo CCNL 2019-2021 eventuali progressioni di carriera con gli strumenti previsti dalla contrattazione decentrata e compatibilmente con i vincoli previsti in termini di finanza pubblica.

Non sono previste progressioni verticali.

4 CESSAZIONI E ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2024-2026

Agli atti risulta pervenuta una sola comunicazione di cessazione di rapporto di lavoro per pensionamento con decorrenza 31/08/2024.

Nel triennio 2024-2026 in tema di fabbisogno si prevede come segue:

Per l'esercizio 2024 viene previsto quanto segue:

-assunzione di un dipendente area istruttori agente di polizia locale da inserire nell'area 5 Polizia Locale;

-assunzione di un dipendente area istruttori da inserire nell' Area 2 Segreteria e Affari Generali e assunzione di un dipendente da inserire nell'area 3 Pianificazione del Territorio, LL.PP. e Ecologia.

Nel 2025 non sono previste nuove assunzioni se non per eventuali cessazioni. Si procederà alla variazione del PIAO.

Nel 2026 non sono previste nuove assunzioni se non per eventuali cessazioni. Si procederà alla variazione del PIAO.

5 SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO O ECCEденZE DI PERSONALE

Non sono presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come da dichiarazioni prodotte dai Responsabili di Area e conservate agli atti.

**COMUNE DI CURNO - SERVIZIO PERSONALE ALLEGATO ALLA DELIBERA DI
APPROVAZIONE DEL PIAO 2024-2026**

CONSISTENZA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CURNO AL 31.12.2023

	AREA 1 SERVIZI FINANZIARI E GENERALI				
	AREA DEGLI OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Unità in servizio al 31.12.2023			2	3	5
Cessazioni 2023					-
Fabbisogno anno 2024					
Fabbisogno anno 2025					-
Fabbisogno anno 2026					-

	AREA 2 SEGRETERIA E AFFARI GENERALI				
	AREA DEGLI OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Unità in servizio al 31.12.2023		1	4	1	6
Cessazioni 2023					
Fabbisogno anno 2024			1		
Fabbisogno anno 2025					-
Fabbisogno anno 2026					-

* nel 2024 verrà completata l'assunzione di un'unita' C prevista nel 2022

AREA 3 EDILIZIA PRIVATA, LL.PP. ECOLOGIA					
	AREA DEGLI OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Unità in servizio al 31.12.2023		2	4	2	8
Cessazioni 2023					-
Fabbisogno anno 2024			1		per cessazione a seguito di pensionamento
Fabbisogno anno 2025					-
Fabbisogno anno 2026					-

	AREA 4 SERVIZI ALLA PERSONA				
	AREA DEGLI OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Unità in servizio al 31.12.2023	1		4	2	7
Cessazioni 2023					-
Fabbisogno anno 2024					-
Fabbisogno anno 2025					-
Fabbisogno anno 2026					-

SETTORE	AREA 5 POLIZIA LOCALE				
SERVIZI					
	AREA DEGLI OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Unità in servizio al 31.12.2023			4	1	5
Cessazioni 2023					-
Fabbisogno anno 2024			1		
Fabbisogno anno 2025					-
Fabbisogno anno 2026					-

VINCOLI SPESA PERSONALE

	2024	2025	2026
RETRIBUZIONI (compresi buoni pasto)	941.490,59	941.490,59	941.490,59
ASSEGNI FAMILIARI (CAP 8012 per arretrati)	2.000,00	2.000,00	2.000,00
ONERI RIFLESSI	336.779,13	336.779,13	336.779,13
ACCESSORIO	198.538,00	198.538,00	198.538,00
IRAP	103.953,53	103.953,53	103.953,53
CAP. CONVENZIONI CON COMUNI	0	0	0
AMBITO DI DALMINE PROT 3909/2023	17.033,04	17.033,04	17.033,04
TOTALE SPESE INCLUSE	1.599.794,29	1.599.794,29	1.599.794,29
AUMENTI CONTRATTUALI	122.580,31	122.580,31	122.580,31
CATEGORIA PROTETTA	15.324,55	15.324,55	15.324,55
DIRITTI SEGRETERIA (CAP 210 - 740- 9040)	11.000,00	11.000,00	11.000,00
CAP. 801 - CONVENZIONE SEGRETARIO	42.700,00	42.700,00	42.700,00
CAP 312 - CONTRIBUTO ASSISTENTE SOCIALE	20.000,00	20.000,00	20.000,00
CAP DIVERSI ASSUNZIONI L 14/8/2020 N. 1044			
ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI SOPRA AI SENSI DELL'ART			
7 C1 D.M. 17/03/2020			
<i>1 ASSISTENTE SOCIALE AL NETTO CONTRIBUTO</i>	15.142,55	15.142,55	15.142,55
<i>3 AMMINISTRATIVI C1 (UTC DAL 2023 E ANAGRAFE E</i>			
<i>PL DAL 2024)</i>	97.077,00	97.077,00	97.077,00
<i>1 VIGILE DA LUGLIO 2022</i>	32.359,00	32.359,00	32.359,00
CAP. - ELEZIONI	13.230,00	13.230,00	13.230,00
TOTALE SPESE ESCLUSE	369.413,41	369.413,41	369.413,41
SPESA2024/2026	1.230.380,88	1.230.380,88	1.230.380,88
limite spesa di personale triennio 2011/2013	1.264.485,41	1.264.485,41	1.264.485,41
RISPETTO LIMITE	34.104,53	34.104,53	34.104,53

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)

FABBISOGNO SPESA DI PERSONALE ANNI 2024-2025-2026 (PIAO 2024 2026)

Elaborato in data 10/11/2022

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

COMUNE DI	CURNO
POPOLAZIONE	7.753 al 31/12/2022
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 - LAVORO DIPENDENTE	1.153.664,75	definizione art. 2, comma 1, lett. a) U.1.01.00.00.000
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 - PRESTAZIONE DI SERVIZI	-	definizione art. 2, comma 1, lett. a) U.1.03.02.12.03
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2022 - LAVORO FLESSIBILE	7.670,45	definizione art. 2, comma 1 lett a) U.1.03.02.12.999
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 - TOTALE	1.161.335,20	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 INCLUSI fondo straord covid (al netto quota rimb conv segret)	6.535.560,66	19.032.716,95
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 (al netto quota rimb conv segret)	6.272.759,18	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022 (al netto quota rimb conv segret)	6.224.397,11	
MEDIA DEL TRIENNIO	6.344.238,98	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024 (cap 3910)	520.506,77	
MEDIA ENTRATE DEL TRIENNIO AL NETTO FCDE ASSESTATO 2023	5.823.732,21	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	19,94%	

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

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.
	-	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE DA RISPETTARE PER RESTARE NELLA FASCIA ENTI VIRTUOSI	1.566.583,97	
limite da rispettare media 2011/2013	1.264.485,41	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	RIFERIMENTO D.M.
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	VALORI	VALORI	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.343.342,47	1.343.342,47	1.343.342,47	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	26,00%	26,00%	
INCREMENTO ANNUO	349.269,04	349.269,04	349.269,04	Art. 5, comma 2
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015 -2019	8.390,89	8.390,89	8.390,89	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024 - 2025 - 2026	357.659,93	357.659,93	357.659,93	

Controllo limite 2023(*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024-2025-2026	1.381.079,72
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.701.002,40
DIFFERENZA	- 319.922,68

DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1