

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – VERIFICA A RENDICONTO 2023

PREMESSA

Con l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e *ss.mm.ii* è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO.

Il PIAO, come indicato dall'art. 6 comma 1 decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e *ss.mm.ii*, ha lo scopo di *“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 reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

A tal fine, in un'ottica di semplificazione dell'attività amministrativa, al comma 5 viene specificato che *“entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo” tra cui rientra il Piano Triennale Dei Fabbisogni del Personale di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”*.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Esso rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono *“soppressi”* i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

In particolare, per quanto concerne l'assorbimento del Piano Triennale dei Fabbisogni, l'art. 6 *comma 2 lettera c* del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 dispone che il PIAO definisce *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”*.

I contenuti della presente sezione sono definiti dall'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 all'interno del quale ciascuna amministrazione indica:

- La consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- Programmazione strategica delle risorse umane sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni;
- 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;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.3.1 CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

La consistenza del personale del Comune di Capoterra, suddiviso per profili professionali, alla data del 31/12/2023 è la seguente:

CATEGORIA	PROFILO	IN SERVIZIO	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	PART - TIME	TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto Tecnico	9	9	0	0	9
	Operatore Esperto Amministrativo	7	4	3	1	7
	Operatore Esperto Amministrativo Messo Notificatore	3	3	0	0	3
	Operatore Esperto Usciere	1	1	0	0	1
	Operatore Esperto Necroforo	2	2	0	0	2
	Operatore Esperto Tec. Cond. Macchine Oper.Com.	1	1	0	0	1
TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		23	20	3	1	23
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	36	35	1	2	36
	Istruttore Tecnico	6	6	0	1	6
	Istruttore Informatico	1	1	0	0	1
	Istruttore/Agente di Polizia Locale	13	13	0	0	13
TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI		56	55	1	3	56
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo	6	6	0	0	6
	Funzionario Amministrativo Contabile	2	2	0	0	2
	Funzionario Contabile	1	1	0	0	1
	Funzionario Amministrativo Avvocato	1	1	0	0	1
	Funzionario Tecnico	8	7	1	0	8
	Funzionario Specialista in attività sociali	1	1	0	0	1
	Funzionario Assistente Sociale	5	5	0	0	5
	Funzionario Psicologo	2	2	0	0	2
	Funzionario Specialista di Vigilanza	1	1	0	0	1
	Funzionario Amministrativo Culturale	1	0	1	0	1
TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		28	26	2	0	28
RIEPILOGO GENERALE						
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2023		101				
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2023		6				

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

L'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

Nello specifico, l'art. 4 del d.lgs. n. 165/2001 dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali.

Ancora, l'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”* .

Il comma 2 del succitato articolo prevede che, 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 pubbliche amministrazioni 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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.

Si evidenzia, inoltre, che al fine di superare il pregresso concetto di dotazione organica, l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Il Comune di Capoterra, per le annualità di riferimento, si pone come obiettivo quello di una programmazione della propria dotazione organica volta, in primis, alla corretta allocazione delle risorse umane disponibili finalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese e, in secondo luogo, all'acquisizione di nuove risorse caratterizzate da profili professionali dotati di elevate competenze, in grado di svolgere l'attività lavorativa in coordinamento con gli uffici e di permettere un'omogenea redistribuzione delle competenze all'interno degli stessi.

Dato quindi 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.

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- contenimento della spesa di personale;
- facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- dotazione organica;
- lavoro flessibile;
- programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Enti locali triennio 2019/2021, il quale, all'art. 12 ha novellato il sistema di classificazione del personale con entrata in vigore dal 01/04/2023.

L'art. 12, c. 1, CCNL 16 novembre 2022 dispone che:

"Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

CAPACITÀ ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI CAPOTERRA

Per poter procedere a una corretta verifica della reale capacità assunzionale del Comune di Capoterra è necessario ripercorrere la normativa vigente in materia.

L'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 dispone puntualmente che *"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:*

a) lettera abrogata;

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.

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".

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti; Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.349.780,35 è il seguente:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.585.681,62	€ 3.467.727,15	€ 2.995.932,29	€ 3.349.780,35

In sede previsionale la spesa di personale nel triennio si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto riepilogativo dei prospetti del Bilancio 2024/2026:

	Media triennio 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	4.057.817,13	4.700.830,85	4.584.207,26	4.584.665,26
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		33.640,00	33.140,00	33.140,00
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente	226.667,95	303.958,83	301.663,21	301.668,21
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo f.p.v.				
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione				
Spese macroaggregato 4 -Trasferimenti ad altri enti per spese di personale				
Totale spese di personale (A)	4.284.485,08	5.038.429,68	4.919.010,47	4.919.483,47
(-) Componenti escluse (B)	934.704,73	1.587.927,56	1.499.848,62	1.499.848,62
(-) Costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006 per comuni virtuosi programmate annualmente		399.785,77	399.785,77	399.785,77
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006	3.349.780,35	3.070.040,27	3.019.376,08	3.019.849,08

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”*;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale 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;

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

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti e considerato il seguente prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Il rapporto calcolato per il Comune di Capoterra è il seguente:

VERIFICA ENTE VIRTUOSO

SPESA DEL PERSONALE					
	2021	2022	2023		
-U.1.01.00.00.000	3.641.992,41	4.143.547,76	4.252.286,46		
-U1.03.02.12.001;					
-U1.03.02.12.002;					
-U1.03.02.12.003;					
-U1.03.02.12.999.					
TOTALE	3.641.992,41	4.143.547,76	4.252.286,46		
SPESA DEL PERSONALE E NUMERO ABITANTI AL 31.12					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Euro	3.735.80,65	3.641.992,41	4.143.547,76	4.252.286,46	4.252.286,46
n. abitanti	23.575	23.654	23.536	23.451	23.451

Visto l'allegato 1 – Spese di Personale

CALCOLO ENTRATE CORRENTI E FCDE A RENDICONTO 2023				
	FCDE	2021	2022	2023
Titolo 1		12.185.387,08	10.466.411,71	12.721.398,63
Titolo 2		10.669.252,12	13.234.497,47	13.356.150,45
Titolo 3		3.864.166,57	5.063.279,25	3.898.952,39
TOTALE ENTRATE		26.718.805,77	28.764.188,43	29.976.501,47
FCDE (assestato) 2019	7.514.594,99			
FCDE (assestato) 2020	4.628.793,95			
FCDE (assestato) 2021	4.535.441,40			
FCDE (assestato) 2022	4.282.407,33			
FCDE (assestato) 2023	6.520.841,49	6.520.841,49	6.520.841,49	6.520.841,49
ENTRATE AL NETTO FCDE 2023		20.197.964,28	22.243.346,94	23.455.659,98
		PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	RENDICONTO 2023
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE 2023		24.831.517,48	23.656.597,92	21.965.657,07

Dalla tabella di calcolo di cui sopra si evince che la media delle entrate correnti al netto del FCDE è pari a € **21.965.657,07**

Ritenuto necessario procedere con il calcolo per la verifica del valore soglia tabella 1 DM 17 Marzo 2020:

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE									
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2					
				2020	2021	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	21%	24%	25%	26%

f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Il rapporto tra Spese di personale 2023 pari a € **4.252.286,46** e media delle entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità pari € **21.965.657,07** è il seguente:

VALORE SOGLIA TABELLA 1 DM 17 MARZO 2020				
	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	RENDICONTO 2023
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	3.735.080,65	3.641.992,41	4.143.547,76	4.252.286,46
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	23.624.853,77	24.831.517,48	23.656.597,92	21.965.657,07
Percentuale	15,81%	14,67%	17,52%	19,36

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 23.451 abitanti al 31/12/2023:

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10000-59999	27,00%	22,00%	31,00%

Poiché il suddetto rapporto (**pari a 19,36%**) si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 (**pari a 27%**) questo ente è da considerarsi **COMUNE VIRTUOSO** e, pertanto, può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

CALCOLO INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE				
(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese del personale 2023				
	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	RENDICONTO 2023
Spese del Personale	3.735.080,65	3.641.992,41	4.143.547,76	4.252.286,46
Media Entrate correnti al netto FCDE	23.624.853,77	24.831.517,48	23.656.597,92	21.965.657,07
Percentuale tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Media Entrate Correnti * 27%	6.378.710,52	6.704.509,72	6.387.281,44	5.930.73
Valore massimo teorico (Media entrate Correnti* 27% – Spese Personale)	2.643.629,87	3.062.517,31	2.243.733,68	1.678.440,95

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

€ 1.678.400,95 (Incremento Teorico Disponibile)

INCREMENTO CALMIERATO

TABELLA 2 DM 17/03/2020					
2020	2021	2021	2022	2023	2024
23%	29%	29%	33%	34%	35%
23%	29%	29%	33%	34%	35%

20%	25%	25%	28%	29%	30%
19%	24%	24%	26%	27%	28%
17%	21%	21%	24%	25%	26%
9%	16%	16%	19%	21%	22%
7%	12%	12%	14%	15%	16%
3%	6%	6%	8%	9%	10%
1,50%	3,00%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO INCREMENTO CALMIERATO – TABELLA 2 DM 17/03/2020					
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale 2018	3.678.250,62	3.678.250,62	3.678.250,62	3.678.250,62	3.678.250,62
Percentuale di Tabella 2	9%	16%	19%	21%	22%
Valore massimo anno (Spesa personale 2018 * Percentuale Tabella 2)	331.042,56	588.520,10	698.867,62	772.432,63	809.215,14

In quanto ente virtuoso, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: **€ 809.215,14**

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la condizione che l'incremento calmierato pari a **€ 809.215,14** risulta inferiore all'incremento teorico disponibile pari a **€ 1.678.400,95**. Pertanto, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato, ovvero, entro lo spazio finanziario di **€ 809.215,14**.

Verificato inoltre che l'importo limite complessivo delle spese di personale per l'anno 2024 è pari a:

Spese di personale 2018 = **€ 3.678.250,62** + Importo incremento calmierato **€ 809.215,14** = **€ 4.487.465,76**

L'importo complessivo a **Rendiconto 2023**, tenuto conto della programmazione **2023 e 2024**, compresa la quota pari a **€ 12.161,24** di competenza del Comune di Capoterra per il Plus Area Ovest ammonta a:

Spese di personale 2023 **€ 4.252.286,46** + Importo incremento effettivo previsto per le annualità 2023 – 2024 **€ 89.834,97** + quota di competenza del Comune di Capoterra per il Plus Area Ovest **€ 12.161,24**: totale **€ 101.996,18**.

€ 4.252.286,46 + € 101.996,18 = 4.354.282,64 e, pertanto, rispetta il sopraindicato limite pari ad **€ 4.487.465,76**;

RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015/2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Visto in merito il chiarimento Prot. 12454 del 15/01/2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico Ufficio XII – XIV che precisa *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”*.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

A decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2024-2026**, 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;**

Inoltre, come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

Per quanto concerne il Comune di Capoterra, nel 2024, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	€ 28.044,03
--------------------------------------	-------------

Ai sensi del richiamato parere RGS Prot. n. 12454 del 15/01/2021, il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018) è alternativo – se più favorevole – agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione;

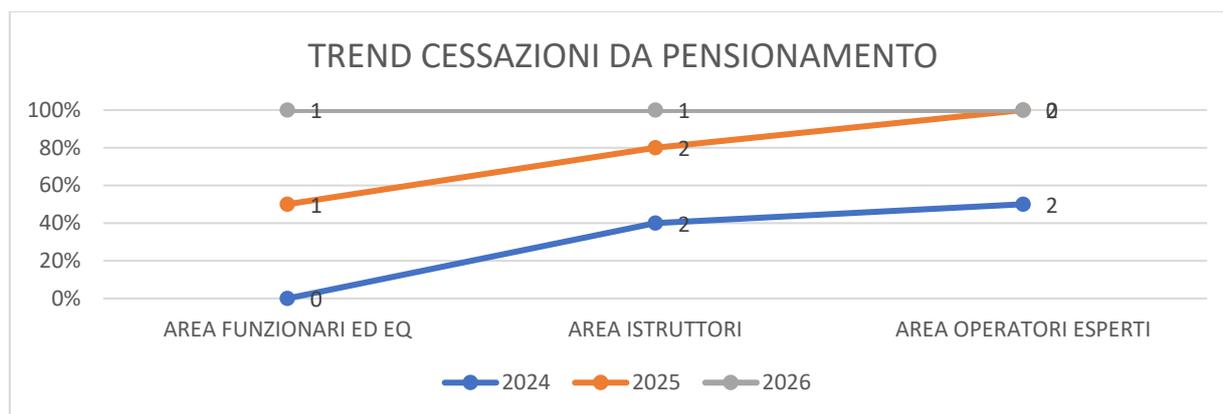
Per il nostro ente il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018), pari a € 28.044,03 non risulta essere più favorevole agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione tale importo non può essere utilizzato;

PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Per le annualità 2024-2026 il Comune di Capoterra ha in previsione le seguenti cessazioni dal servizio per pensionamento:

PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO

PENSIONAMENTI			
AREA	2024	2025	2026
FUNZIONARI ED EQ	0	1	1
ISTRUTTORI	2	2	1
OPERATORI ESPERTI	2	2	0



LAVORO FLESSIBILE

Richiamato L'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Richiamato l'art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122](#), e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

PREVISIONE ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

Per le annualità considerate il Comune di Capoterra non ha in previsione ulteriori assunzioni di personale dipendente a tempo determinato oltre a quelle già programmate nel triennio precedente.

La seguente tabella riassuntiva riporta i profili a tempo determinato per i quali si intende prorogare il rapporto di lavoro flessibile.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	ANNO 2009	RENDICONTO 2023	2024	2025	2026
CONVENZIONI CON OPERATORI SOCIALI	€ 63.990,32				
UFFICIO STAFF DEL SINDACO		€ 61.954,75	€ 29.558,27	€ 36.174,38	€ 36.174,38
PROGETTO SARDEGNA LAVORABILE		€ 19.685,83	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00
CANTIERI LAVORO FINANZIATI CON FONDI REGIONALI	€ 442.543,64	€ 58.927,63	€ 59.690,19	€ 59.690,19	59.690,19
TOTALI	€ 506.533,96	€ 140.568,21	€ 109.248,46	€ 115.864,57	€ 115.864,57

Dato atto, comunque, che l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2024/2026 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché delle

altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO – RIMODULAZIONE A RENDICONTO 2023

Con il presente aggiornamento a Rendiconto 2023 si rende necessario rimodulare il Piano Del Fabbisogno del Personale 2024-2026, comprensivo delle procedure non ancora concluse relative all'annualità 2023, inserito all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 11/04/2024 come segue:

PROROGA DI N. 1 FUNZIONARIO CULTURALE ART. 110 DEL D.LGS 267/2000 – AREA DEI FUNZIONARI E DELLE EQ

Visto il Decreto Sindacale n. 40 del 09/08/2022 con il quale si è proceduto alla nomina di n. 1 Funzionario Culturale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 a seguito di procedura selettiva indetta con Determinazione n. 286 del 15/04/2022.

Preso atto che in data 11 agosto 2024 l'incarico di cui sopra giunge a scadenza e, pertanto, è volontà dell'Amministrazione Comunale procedere alla relativa proroga per **ulteriori due anni** (e comunque non oltre il mandato amministrativo del sindaco) così come previsto dall'avviso di selezione approvato con Determinazione n. 286 del 15/04/2022 e come espressamente indicato nel Contratto Individuale di Lavoro.

ANNO 2024

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE						
				CONCORSO PUBBLICO	GRADUATORIA VIGENTE/GRADUATORIA ALTRI ENTI	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGRESSIONE DI CARRIERA/VERTICALE	STABILIZZAZIONE	ALTRO
1 FUNZIONARIO TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 2 URBANISTICA, GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, IGIENE URBANA, EDILIZIA PRIVATA E SUAPE	36	SI	SI	SI	---	--	---	---
1 FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 5 SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, ORGANI ISTITUZIONALI, URP, INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA ISTRUZIONE	36	SI	SI	SI	--	--	--	--
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 7 SERVIZI FINANZIARI, PROGRAMMAZIONE, BILANCIO	36	SI	SI	SI	---	---	---	--
1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 6 SERVIZI SOCIALI	36	---	SI – ASSUNTO IN DATA 01/03/2024	---	---	---	---	---
1 FUNZIONARIO – CAPO DI GABINETTO	AREA DEI FUNZIONARI	UFFICIO STAFF DEL SINDACO	36	---	---	---	---	---	---	SI – ASSUNTO IN DATA 11/03/2024
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 10 AMMINISTRAZIONE, ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 5 SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, ORGANI ISTITUZIONALI, URP, INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA ISTRUZIONE	36	SI	SI	SI	---	---	---	---

1 ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 2 URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 8 DEMOGRAFICI, SPORT E SPETTACOLO	36	---	---	---	---	SI	---	---
1 ISTR. AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 3 GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE ED EXTRATRIBUTARIE	36	---	---	---	---	SI	---	---
2 ISTR. AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 5 SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, ORGANI ISTITUZIONALI, URP, INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA ISTRUZIONE	36	---	---	---	---	SI	---	---
1 FUNZIONARIO TECNICO STABILIZZAZIONE PNRR	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 1 LAVORI PUBBLICI, PROTEZIONE CIVILE, TUTELA DEL PAESAGGIO, MANUTENZIONE E SICUREZZA DEL TERRITORIO E SICUREZZA SUL LAVORO	36	---	---	---	---	---	SI	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 5 SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, ORGANI ISTITUZIONALI, URP, INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA ISTRUZIONE	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 5 SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, ORGANI ISTITUZIONALI, URP, INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA ISTRUZIONE	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 6 SERVIZI SOCIALI	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTRUTTORE/AGENTE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 4 POLIZIA MUNICIPALE	36	---	SI ASSUNTO IN DATA 25/03/2024	---	---	---	---	---
1 ISTRUTTORE/AGENTE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 4 POLIZIA MUNICIPALE	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 FUNZIONARIO TECNICO PROGRESSIONE VERTICALE ART. 13 CCNL 2019/2021	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 11 SERVIZI TECNOLOGICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO	36	---	---	---	---	SI	---	---
1 FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE PROGRESSIONE VERTICALE ART. 13 CCNL 2019/2021	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 4 POLIZIA MUNICIPALE	36	-	-	-	-	SI	-	-
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE ART. 13 CCNL 2019/2021	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 10 AMMINISTRAZIONE, ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	36					SI		
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE ART. 13 CCNL 2019/2021	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N.3 GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE ED EXTRATRIBUTARIE	36					SI		
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE ART. 13 CCNL 2019/2021	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 8 DEMOGRAFICI, SPORT E SPETTACOLO	36					SI		

1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE ART. 13 CCNL 2019/2021	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 5 SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, ORGANI ISTITUZIONALI, URP, INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA ISTRUZIONE	36					SI		
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE PROGRESSIONE VERTICALE ART. 13 CCNL 2019/2021	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 7 SERVIZI FINANZIARI, PROGRAMMAZIONE, BILANCIO	36					SI		
1 FUNZIONARIO CULTURALE ART. 110 D.LGS 267/2000	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 8 DEMOGRAFICI, SPORT E SPETTACOLO	36							PROROGA

ANNO 2025

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE						
				CONCORSO PUBBLICO	GRADUATORIA VIGENTE/GRADUATORIA ALTRI ENTI	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGRESSIONE DI CARRIERA/VERTICALE	STABILIZZAZIONE	ALTRO
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 10 AMMINISTRAZIONE, ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 1 LAVORI PUBBLICI, PROTEZIONE CIVILE, TUTELA DEL PAESAGGIO, MANUTENZIONE E SICUREZZA DEL TERRITORIO E SICUREZZA SUL LAVORO.	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 8 DEMOGRAFICI, SPORTO E SPETTACOLO	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 2 URBANISTICA, GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, IGIENE URBANA, EDILIZIA PRIVATA E SUAPE	36	SI	SI	SI	---	---	---	---

ANNO 2026

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE						
				CONCORSO PUBBLICO	GRADUATORIA VIGENTE/GRADUATORIA ALTRI ENTI	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGRESSIONE DI CARRIERA/VERTICALE	STABILIZZAZIONE	ALTRO
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	AREA DEI FUNZIONARI	SETTORE N. 8 DEMOGRAFICI, SPORTO E SPETTACOLO	36	SI	SI	SI	---	---	---	---
1 ISTR. AMM.VO/CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	SETTORE N. 2 URBANISTICA, GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, IGIENE URBANA, EDILIZIA PRIVATA E SUAPE	36	SI	SI	SI	---	---	---	---

LA DOTAZIONE ORGANICA

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;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di "dotazione organica" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;

2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,

- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);

- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)

- non superi mai la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;

LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)";*

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Preso atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio con Deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 24/01/2024, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO DA FULL - TIME A PART - TIME

Con il presente aggiornamento a Rendiconto 2023, si rende necessario rimodulare la dotazione organica dell'ente a seguito di trasformazione del rapporto di lavoro da full – time a part – time di n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile concesso con Deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 19/06/2024 e con Determinazione del Settore n. 10 Amministrazione, Organizzazione del Personale e Relazioni Sindacali n. 545 del 20/06/2024.

	Istruttore Informatico	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	Istruttore/Agente di Polizia locale	13	0	1 pensionamento	0	0	0	0	0	2 turn over: 1 pensionamento + 1 dimissione	0	0	0	0	0	14	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto Autista MOC	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	Operatore Esperto Tecnico Necroforo	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	Operatore Esperto Tecnico	9	0	2 pensionamenti	0	1 pensionamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
	Operatore Esperto Messo Notificatore	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
	Operatore Esperto Usciere	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	Operatore Esperto Amm.vo	3	1	0	0	1 pensionamento	0	0	0	0	0	1 turn over	0	0	0	3	1
TOTALI PARZIALI		97	4	6	0	4	1	2	0	14	0	3	1	2	0	103	5
TOTALI		101		6		3		2		109		108		108		108	

*Di cui 2 in comando presso altro Ente

Il Collegio dei Revisori, ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente con Verbale n. 18 del 08/07/2024 e con Verbale n. 19 del 08/07/2024 ha accertato l'asseverazione del mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026 del Comune di Capoterra a seguito dell'adozione della variazione a Rendiconto 2023 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 e in particolare la sezione 3.3 rubricata Piano Triennale del Fabbisogno 2024/2026.

Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		2023 (RENDICONTO)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	4.252.286,46
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contribuiti obbligatori	3.253.717,24
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo	948.528,93
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	25.396,58
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	24.643,71
	Spese per il personale con contratti 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)	
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)	
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)	
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+
5	Irap macroaggregato 102	+
6	Plus area ovest - quota di competenza dell'Ente	+
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		4.574.326,49
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+
TOTALE SPESA DI PERSONALE		4.574.326,49
COMPONENTI ESCLUSE:		2023 (RENDICONTO)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) e per segreteria convenzionata	-
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-
10	Spese per formazione del personale	-
11	Rimborsi per missioni	-
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate EMERGENZA COVID	-
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI/IMU, condoni, avvocatura	-
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-
23	Potenziamento del sistema dei servizi sociali di cui alla legge 178/2020 art.1 commi 797-804	-
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		1.359.586,29
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA PARZIALE		3.214.740,20
25	Costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006 per comuni virtuosi programmate annualmente	-
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		2.897.747,59
SPESE CORRENTI (al netto spese non impegnabili nell'anno di riferimento)		21.563.640,14
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)		21,21
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)		3.349.780,35
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		SI
		452.031,76