



# COMUNE DI MARIANOPOLI

Libero consorzio comunale di Caltanissetta

-----  
SETTORE AFFARI GENERALI e del PERSONALE

Prot. n. 5593

Data -3 SET 2024

Al Segretario Comunale  
SEDE

Oggetto: Approvazione PIAO 2024 – 2026

^^^^^^^^^^

In allegato si trasmette il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 redatto da questo Ufficio e il Piano degli Obiettivi per l'anno 2024, per il loro inserimento nel PIAO e la relativa approvazione in Giunta.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
*Dott. Giovanni Volante*

2024/09/03



## Piano degli Obiettivi per l'anno 2024 del Settore AFFARI GENERALI

OGGETTO	Ufficio scolastico
DESCRIZIONE	Predisposizione degli atti necessari all'assistenza agli studenti e alle famiglie: Abbonamenti per trasporto extraurbano (scuole di 2° grado); Trasporto urbano scuole dell'obbligo (Scuolabus); Mensa scolastica scuola infanzia e primaria;
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2024
INDICATORI	Predisposizione atti, assistenza alla presentazione e attivazione servizi
PONDERAZIONE	10/100

OGGETTO	Digitalizzazione degli atti di stato civile
DESCRIZIONE	L'istituzione dell'ANSC ha visto la creazione di una piattaforma unica e centralizzata, accessibile a tutti i comuni, che permette di gestire digitalmente le operazioni relative all'iscrizione, trascrizione, annotazione, conservazione e comunicazione degli atti nei registri dello stato civile. Per l'adesione è necessario rispettare le tempistiche dettate dall'avviso e procedere con tutte le attività richieste.
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2024
INDICATORI	Richiesta adesione e contributo come da avviso pubblicato su PA Digitale
PONDERAZIONE	10/100

OGGETTO	Assistenza informatica
DESCRIZIONE	Assistenza informatica a tutte le postazioni degli uffici, manutenzione ordinaria, straordinaria, acquisto nuove macchine ed assistenza al Server.
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2024
INDICATORI	Tutti i PC funzionanti compreso i Software di tutti gli uffici
PONDERAZIONE	10/100

OGGETTO	Gestione SUAP con il Resp. Settore Tecnico
DESCRIZIONE	Gestione portale e pratiche dei cittadini
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2023
INDICATORI	Tempi di attesa medi per ogni richiesta
PONDERAZIONE	10/100

OGGETTO	Notifica tribuiti
DESCRIZIONE	Notifica ai cittadini delle bollette emesse dall'Ufficio Tributi, relativi agli anni pregressi, ovvero solleciti TARI 2019
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2024
INDICATORI	Consegna puntuale entro i termini di scadenza
PONDERAZIONE	10/100

OGGETTO	Gestione censimento dipendenti – ISTAT -
DESCRIZIONE	Inserimento sul portale – GINO ISTAT -
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2024
INDICATORI	Inserimenti annuali e mensili
PONDERAZIONE	10/100

OGGETTO	Progetti PNRR - digitalizzazione
DESCRIZIONE	Affidamenti forniture a seguito di finanziamenti per implementazione e innovazione delle piattaforme informatiche utilizzate da questo Ente e finalizzate alla transizione digitale - Finanziamenti PNRR
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2024
INDICATORI	Completamento di tutte le procedure di liquidazione
PONDERAZIONE	15/100

OGGETTO	Progetti finanziati da Stato e/o Regione in ambito Sociale
DESCRIZIONE	Predisposizione progetti inerenti alle linee di attività previste dai decreti di finanziamenti. Progetto "attività socio educative a favore dei minori anno 2024" (Finanziato)
TEMPI DI ATTUAZIONE	entro il 31 dicembre 2024
INDICATORI	Completamento di tutte le procedure finalizzati alle approvazioni, eventuali convenzioni ed inizio attività.
PONDERAZIONE	15/100



# COMUNE DI MARIANOPOLI

Libero consorzio comunale di Caltanissetta

-----  
SETTORE AFFARI GENERALI e del PERSONALE

---

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

-----  
**Anno 2024**

Approvato con deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## 1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione dei fabbisogni di personale ha lo "scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini".

## 2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito si riporta, per estratto, la complessa normativa vigente per la redazione del Piano, con particolare riferimento agli strumenti per il calcolo della capacità assunzionale.

Legge n. 449/1997, art. 39 cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale

D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali -

- art. 48, comma 2 *"La giunta compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo statuto, del sindaco..."*;
- art. 91, comma 1 *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale..."*;

D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - art. 6 il quale impone l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, c. 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:*

- a) lettera abrogata dal d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2016, n. 160;
- 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.

Legge n. 24 dicembre 2007 n. 244, art. 3, comma 101 *"Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta"*;

D.L. 30.04.2019 n. 34 (c.d. "decreto crescita") convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 – art. 33, c. 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

DECRETO 17 marzo 2020 MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, MINISTRO DELL'INTERNO - Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (attuativo dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 convertito con modifiche in Legge 28 giugno 2019, n. 58)

CIRCOLARE 13 maggio 2020 - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA - Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

DL 24 giugno 2014, n. 90 - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari - convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 e in particolare l'art. 3 in tema di sblocco del turn over. *“Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazione, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore”*

LEGGE 27 dicembre 2006, n. 296 – art. 1 c. 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:

- a) abrogata dal d.l. 24 giugno 2016, n. 113;
- 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.

DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il quale ha introdotto il comma 1 bis all'articolo 52 del d.lgs. n. 165 del 2001 *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del*

*personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;*

Mentre con l'art. 3-bis rubricato - Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali – ha previsto: “1. Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza. 2. I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi. 3. Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente...”

DECRETO 22 luglio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze, con cui sono state approvate, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, le LINEE DI INDIRIZZO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI NUOVI FABBISOGNI PROFESSIONALI DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.

LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232 art. 1, comma 449 come modificato, dall'art. 1, comma 792, L. 30 dicembre 2020, n. 178 e, da ultimo, dagli artt. 1, commi 563, lett. a) e b), e 734 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 “Il Fondo di solidarietà comunale di cui al comma 448 è: ... *d-quinquies*) destinato quanto a ... quale quota di risorse finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni delle regioni a statuto ordinario ...”. L'importo riconosciuto al Comune di Marianopoli per l'anno 2022, come risulta dall'allegato al D.M. 8 agosto 2022 è pari ad € 9.156,95 e che tale importo è destinato a crescere a decorrere dall'anno in corso.

### **3. CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESA DEL PERSONALE**

#### **3.1 Calcolo valore soglia**

Per il calcolo della capacità assunzionale bisogna tenere in considerazione due dati, ovvero la spesa del personale, riferita all'ultimo consuntivo approvato (anno 2021) la quale è costituita dalle componenti previste dall'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

In particolare, il DM 17 marzo 2020 all'art. 2 definisce le suddette voci nel seguente modo: “1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

*a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in*



strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;  
 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”.

Nel caso di specie vengono presi in considerazioni i seguenti valori, come comunicato dal Responsabile Settore ECO-FIN del 03.09.2024:

- rendiconto anno 2020 – Entrate €. 1.777.550,11 (delibera di C.C. n. 23 del 30.11.2021)
- rendiconto anno 2021 – Entrate €. 1.870.790,21 (delibera di C.C. n. 32 del 05.09.2022)
- rendiconto anno 2022 – Entrate €. 2.140.548,94 (delibera di C.C. n. 14 del 14.07.2023)
- fondo crediti di dubbia esigibilità bilancio 2022 = €. 277.524,87
- spesa personale rendiconto 2022 = €. 524.199,34
- popolazione residente al 31.12.2023 n. 1.599

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 differenzia i comuni per fascia demografica, mentre l'art. 4 individua i valori soglia di massima spesa del personale, per cui:

**Tabella 1**

fasce demografiche	valore soglia
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	<b>28,6%</b>

Il valore soglia viene calcolato sulla base dei valori sopra elencati e tenendo presente il procedimento previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019 n. 34, ovvero:

1) spesa personale di cui al rendiconto 2022 €. **524.199,34 (A)**

2) Entrate correnti:

- a) Rendiconto anno 2020 = €. 1.777.550,11
- c) Rendiconto anno 2021 = €. 1.870.790,21
- b) Rendiconto anno 2022 = €. 2.140.548,94
- d) fondo crediti di dubbia esigibilità 2022 = €. 277.524,87

quindi: media entrate correnti – FCDE = (a + b + c) / 3 – d =  
 = €. 1.929.629,75 - €. 277.524,87 = €. **1.652.104,88 (B)**

**Calcolo Valore Soglia = (A) / (B) = €. 524.199,34 / €. 1.652.104,88 = 31,73 %**

Considerato il valore soglia sopra determinato, questo Ente rientra nella casistica prevista dalla circolare e dal decreto definita come “capacità assunzionale dei Comuni che rispettano il valore-soglia”.

### 3.2 Calcolo capacità assunzionale

L'art. 4, comma 1 del DM 17 marzo 2020 individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, che corrispondono alle medie del rapporto calcolate per ciascuna fascia considerata, incrementate di 4 punti percentuali.

**Tabella 1**

fasce demografiche	valore soglia
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	<b>28,6%</b>

Questo Ente supera il valore soglia di cui alla tabella 1, per cui L'art. 6 del Decreto individua una seconda e più elevata misura di valore-soglia (che qui denominiamo “valore di rientro”, per differenziarlo dal valore-soglia definito dalla Tabella 1) per ciascuna fascia demografica:

**Tabella 3**

fasce demografiche	valore soglia
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	<b>32,6%</b>

Pertanto, nel nostro caso l'Ente ha un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, ai quali è richiesto di non peggiorare il valore di tale incidenza.

Il Decreto individua, all'art. 6, comma 3, la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3: questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Conseguentemente, nell'eventualità di una dinamica incrementale delle entrate, i Comuni che si trovano nella fascia intermedia potranno corrispondentemente aumentare anche la spesa di personale prevedendo un numero di assunzioni superiore a quello delle cessazioni. Questa lettura è confermata dalle indicazioni rese in sede consultiva dalla Corte dei Conti, sez. Veneto, del. n. 15/2021, secondo cui: *"un ente intermedio... - ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 - potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:*

- non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica".

#### 4. ORGANIZZAZIONE E PERSONALE DELL'ENTE

Premesso che con il nuovo CCNL 2019/2021 le categorie sono state superate con un nuovo sistema di classificazione, ovvero:

categoria D = Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

categoria C = Area degli Istruttori;

categoria B = Area degli operatori esperti;

categoria A = Area degli operatori;

In questa sede, per comodità di esposizione, vengo utilizzate le categorie precedenti, dando atto che ad ognuna di esse deve essere applicata la trasformazione come da tabella B allegata Al CCNL 2019/2021.

##### A) Tabella dei dipendenti collocati in pensione dal 01.01.2019 al 31.12.2023

Personale	Cat.	n.	Costo annuale	Pensionamento
Istruttore Direttivo Amministrativo	D2	1	€. 23.360,45	Dal 1° maggio 2019
Istruttore Amministrativo	C5	1	€. 23.229,60	Dal 1° marzo 2020
Istruttore Amministrativo	C5	1	€. 23.229,60	Dal 1° ottobre 2020
Operatore	A5	1	€. 18.603,57	Dal 1° dicembre 2020
Operatore	A5	1	€. 19.066,77	Dal 1° ottobre 2022
Totale <sup>1</sup>			€. 130.719,9	

<sup>1</sup> Costo annuale effettivo al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP

**B) Tabella personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023**

Cat.	Profilo economico	n. dipendenti	Rapporto lavoro	Note
D	D1	1	Part-time 50%	
	D1	1	Part-time 33,3%	
C	C5	1	Full time	collocata in pensione dal 01.02.2024
	C1	5	Full time	
B	B3	1	Part-time 66,6%	
	B2	4	Full time	
	B2	1	Part-time 50%	
A	A2	1	Full time	
totale		15		

Si precisa che alla data del 31.12.2023 in questo Comune ci sono in carica due dipendenti in convenzione e, precisamente:

- Cat. D4 – Scavalco d'ecedenza – part-time 33,3%
- Cat. D3 – Scavalco d'ecedenza – part-time 50%

**C) L'assetto organizzativo dell'Ente è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 07.06.2019, il quale risulta così composto:**

- I° Settore Affari Generali e del Personale;
- II° Settore Economico e Finanziario;
- III° Settore Tecnico;

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi.

## 5. DOTAZIONE ORGANICA E PREVISIONE

La tabella seguente riporta la pianta organica di questo Ente con i posti coperti al 30.04.2024 e quelli vacanti, previsti per il completamento degli uffici e della struttura, in modo tale da rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi.

	Personale	Area	n.	Coperto	Vacante	Note
Settore I° Affari Generali e del personale	Istruttore Dir. Amm/vo	Area Funzionari E.Q. (ex D1)	1		X	Full time
	Assistente Sociale	Area Funzionari E.Q. (ex D1)	1	X		P-T 33%
	Istr. Amm.vo	Area degli Istruttori (ex C1)	4	X		Full time
	Istr. Amm.vo ag. di P.M.	Area degli Istruttori (ex C1)	1		X	Full time
	Es. Amm.vo	Area degli operatori esperti (ex B3)	1	X		Full time
	Es. Amm.vo	Area degli operatori esperti (ex B2)	1	X		Full time
	Operatore	Area degli operatori (ex A2)	1	X		Full time
Settore II° Economico e Finanziario	Istruttore Dir. Contabile	Area Funzionari E.Q. (ex D1)	1		X	Full time
	Istr. Amm.vo contabile	Area degli Istruttori (ex C1)	1		X	Full Time
	Es. Amm.vo	Area degli operatori esperti (ex B3)	1	X		Full time
	Es. Amm.vo	Area degli operatori esperti (ex B2)	1	X		Full time
Settore III° Tecnico	Istruttore Dir. Tecnico	Area Funzionari E.Q. (ex D1)	1	X		P-T 50%
	Istr. Tecnico	Area degli Istruttori (ex C1)	1	X		Full time
	Es. Servizi esterni	Area degli operatori esperti (ex B3)	1	X		P-T 66%
	Es. Servizi cimiteriali	Area degli operatori esperti (ex B1)	1		X	Full time
	Es. Amm.vo	Area degli operatori esperti (ex B2)	1	X		P-T 50%
				14	5	

## 6. CONCLUSIONI

In funzione del valore soglia sopra calcolato (31,73%) non è possibile attuare una programmazione annuale né tantomeno triennale, in quanto l'art. 6 del DM 17.03.2020 impone agli Enti, per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.. Quindi, per l'anno 2024 non si programma nessuna assunzione, mentre si rimanda alla fine dell'anno in corso verificare i parametri per il calcolo del valore soglia e procedere ad una nuova programmazione, nella considerazione che nell'anno in corso è maturato un pensionamento e dalla verifica delle entrate, attraverso il conto consuntivo 2023 in fase di approvazione.

Il Responsabile Settore AA.GG. e del Personale  
F.to Dott. Giovanni VOLANTE