

CITTÀ DI CARBONIA

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027 ALLEGATO AL PIAO 2025-2027

Il Piano triennale del fabbisogno del personale è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione comunale assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente; costituisce, pertanto, il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità".

Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

L'art. 39 co. 1 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 "*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*" il quale dispone che "*al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968*";

L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001; L'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, il quale 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 amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance*". Il documento di programmazione indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, a norma del quale: "*In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (..)*".

L'art. 6 comma 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017 "*(..)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato*

annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”.

Il presente Piano del Fabbisogno del personale è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma e con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027 e aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con D.G.C. n. 60 del 23.5.2024 e successivamente modificata con D.G.C n. 159 del 24.07.2024 e DGC n. 299 del 16.12.2024.

La proposta al Piano triennale dei fabbisogni del personale è stata preventivamente sottoposta all'asseverazione dal Revisore dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2022 il Piano dei fabbisogni del personale è inserito nel PIAO, Piano integrato di Attività ed Organizzazione, strumento di programmazione adottato al termine del ciclo di programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Al fine di un suo corretto inquadramento normativo, con particolare riferimento ai principali vincoli e limiti in cui l'Ente incorre, sia nella quantificazione delle risorse disponibili che nella scelta più idonea tra le diverse modalità di reclutamento del personale (mobilità volontaria, concorso pubblico a tempo indeterminato, scorrimento graduatorie in corso di validità, selezione a tempo determinato, chiamata numerica attraverso il sistema di collocamento pubblico, assunzioni obbligatorie degli appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999), occorre fare un excursus sulle principali disposizioni di legge che lo disciplinano:

- art. 6 del D.Lgs. 165/2001, che prevede che ciascuna amministrazione indichi *la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;*
- art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia» che prevede l'adozione del documento programmatico triennale denominato “Piano Integrato di Attività e Organizzazione”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione»;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, di cui al D.M. 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018, in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, laddove si dispone che il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con la programmazione generale dell'ente e con gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di servizi sempre migliori alla collettività;
- il D.Lgs. n. 75/2017 che all'art. 4, riscrivendo il già citato art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento al comma 3, supera il tradizionale concetto di “dotazione

organica”;

In secondo luogo, occorre fare riferimento alle ulteriori disposizioni normative che impongono vincoli in materia di contenimento e riduzione della spesa del personale delle pubbliche amministrazioni.

In riferimento ai vincoli in materia di contenimento e riduzione della spesa del personale:

- Art. 1, comma 557, legge 296/2006 e ss.mm.ii., in base al quale gli enti soggetti 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;
- Art. 1, comma 557 bis, che specifica che ai fini dell'applicazione del comma 557 costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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;
- Art. 1, comma 557 quater, che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione medesima e quindi al triennio 2011/2013.

I suddetti limiti assunzionali, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, di cui alla L. 68/99, ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

3.

In tema di capacità assunzionale:

Il legislatore ha posto una serie di vincoli assoluti, per cui non possono procedere ad assunzioni gli enti che:

- a) non hanno proceduto all'adozione del PIAO - Piano triennale dei fabbisogni di personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle Linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo, ai sensi del combinato disposto dai rimodulati commi 2, 3 e 6 dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (a seguito della sua riscrittura ad opera dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017);
- b) non hanno provveduto a comunicare il predetto Piano triennale dei Fabbisogni al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (art. 6ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001);
- c) non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001);
- d) non hanno adottato il Piano della performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- e) non hanno adottato il Piano triennale delle azioni positive (art. 48, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. n. 198/2006);
- f) Non hanno rispettato dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti,

bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009);

- g) Non hanno certificato un credito nei confronti delle PA (Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento) Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008
- h) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno; (Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000)
- i) Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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 (Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58)

Alla luce del quadro normativo richiamato, appare chiaro come il Legislatore abbia voluto introdurre una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica. Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune intervenute modifiche, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Nello specifico, con riferimento alla riduzione della spesa di personale, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale. La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

CAPACITA ASSUNZIONALE E CALCOLO DEL TETTO DI SPESA

Il succitato obbligo di riduzione della spesa di personale a decorrere dal 2014, disposto dall'art. 1, comma 557quater della Legge 296/2006, impone il contenimento della spesa per il personale entro il valore medio del triennio 2011/2013. Nel caso del Comune di Carbonia la situazione è riassunta nella tabella seguente:

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE DAL 2014 - VALORE MEDIO TRIENNIO	
Valore medio nel triennio 2011/2023	€ 5.691.294.70

Nel determinare detto valore medio si è tenuto conto delle indicazioni contenute nella delibera della Corte dei Conti - Sezione Autonomie 9/2010, nonché nella circolare della Funzione Pubblica n. 8/2020, che definisce le voci incluse nel calcolo della "spesa per il personale". A tal fine, il calcolo è stato fatto sulla base della spesa per il personale impegnata per competenza, desunta dai conti consuntivi 2011, 2012 e 2013, al netto delle economie di competenza contabilizzate in ognuno dei tre esercizi considerati. Entrando più nel dettaglio.

Ai fini del calcolo della spesa di personale rilevante per l'ente, le voci considerate sono le seguenti:

<u>VOCI RETRIBUTIVE INCLUSE</u>	<u>FONTE NORMATIVA</u>
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato	Art. 1 c. 557 L. 296/2006
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006

tempo indeterminato e determinato	
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di lavoro flessibile	Circ. MEF 9/06
Spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione, per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001	Art. 1 c. 557 L. 296/2006
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	Art. 1 c. 557 L. 296/2006
IRAP	Circ. MEF 9/06
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	Circ. MEF 9/06

VOCI RETRIBUTIVE ESCLUSE	FONTE NORMATIVA
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati o gravanti su finanziamenti specifici aggiuntivi	Circ. MEF 9/06
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	Circ. MEF 9/06
Eventuali oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	Art. 3 c. 6 D.L. 90/14
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	Circ. MEF 9/06
Incentivi per la progettazione	Art. 1 c. 526 L. 205/17

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale deve altresì comprendere i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato.

L'art. 9, comma 28, de D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, disciplina i limiti di spesa in materia di assunzioni a tempo determinato, all'utilizzo di personale con accordi/convenzioni, alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, del D. Lgs. n. 276/2003.

Tali limitazioni, tuttavia, non si applicano agli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, fermo restando comunque che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta, per le stesse finalità, nell'anno 2009.

Nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro (inclusi oneri a carico dell'Ente) come risulta dal Conto Annuale 2010 è pari a € **334.166,00**

VERIFICA DEL RISPETTO DELL'ASSENZA DI ECCEDEXENZE DI PERSONALE.

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce dall'1.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stato rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.

STRUTTURA DELL'ENTE

Con deliberazione della Giunta Municipale n. 44 del 14.03.2023 è stata approvata la macrostruttura dell'Ente e sono state definite le funzioni comuni a tutti i Settori e proprie di ciascuno.

La rappresentazione della macrostruttura è riportata nel testo sottostante

UFFICIO DI STAFF – GABINETTO DEL SINDACO

I SETTORE – AFFARI GENERALI, SERVIZI DEMOGRAFICI, TURISMO E CULTURA, PUBBLICA ISTRUZIONE E SPORT

Segreteria

Protocollo e Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)

Archivio Comunale

Anagrafe, Servizio Elettorale, Leva

Stato Civile

Messi e Uscieri

Sedi delle ex Circoscrizioni

Turismo, Cultura , Spettacolo

Politiche Giovanili – Centro Eurodesk

Pubblica Istruzione

Ufficio Sport

II SETTORE – “URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA -TUTELA DEL PAESAGGIO –PATRIMONIO -SERVIZI CIMITERIALI –AMBIENTE” –

Tutela del Paesaggio

Urbanistica

Patrimonio – Cimitero

Ambiente

III SETTORE – AFFARI FINANZIARI, CONTABILI, ATTIVITÀ PRODUTTIVE

Bilancio e Contabilità

SUAPE

Attività Produttive (Commercio, Artigianato)

Economato

Ufficio Tributi (IMU-I.C.I.-Tasi)

Ufficio Tributi (Tari e Tributi)

IV SETTORE – APPALTI E CONTRATTI, LEGALE, PERSONALE, CED, SERVIZI AL CITTADINO – CED – SISTEMA INFORMATICO COMUNALE

Contratti e Appalti

Contenzioso

Personale

Politiche della casa

Servizi Sociali

Centro Elaborazione dati - CED

V SETTORE – PROGRAMMAZIONE, COORDINAMENTO E MONITORAGGIO FINANZIAMENTI EUROPEI (PNRR-PNC POLITICHE DI COESIONE) - LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI” –

Lavori Pubblici

Manutenzioni

POLIZIA LOCALE

Il comando esercita funzioni di polizia giudiziaria, polizia stradale, funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza, polizia ambientale.

Nella tabella sottostante è riportata la ripartizione della dotazione di personale in servizio tra i settori della macrostruttura al 31/12/2024

	DIRIGENTI		Area funzionari		Area istruttori		Area operatori esperti		Area operatori		TOTALE
	t. ind	t. det	t. ind	t. det	t. ind	t. det	t. ind	t. det	t. ind	t. det	
PRIMO	1	0	7	0	13	0	11	0	0	0	32
SECONDO	0	1	8	0	3	2	0	0	0	0	14
TERZO	1	0	4	0	12	0	4	0	0	0	21
QUARTO	1	0	16	0	10	0	0	0	0	0	27
QUINTO	0	1	7	0	3	0	9	0	1	0	21
POLIZIA LOCALE	0	1	0	0	17	1	0	0	0	0	19
UFFICI EX ART. 90	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
STAFF SEGRETARIO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALI	3	3	43	0	58	4	24	0	1	0	136

ANDAMENTO DEL TURN-OVER DEL PERSONALE

Nell'ultimo triennio si è registrato un aumento del turn over dovuto non soltanto alla cessazione dal rapporto di lavoro dei dipendenti che hanno raggiunto i limiti di età, ma soprattutto per effetto dell'ampissima mobilità che dal 2020 ad oggi è andata verificandosi per il venir meno dei vincoli stringenti alle assunzioni dovuti ad una politica generale delle assunzioni in tutte le Pubbliche Amministrazioni tale da consentire maggiori margini di manovra rispetto ai blocchi imposti nei decenni precedenti finalizzati al contenimento della spesa di personale. Spesso, le politiche di contenimento della contrazione del personale, attuate dall'Amministrazione comunale mediante sostituzione, nei limiti delle disponibilità finanziarie espresse in bilancio, dei cessati per raggiungimento di limiti di età, è stata contrastata dall'andamento crescente di cessazioni volontarie, dovute alla collocazione dei vincitori di concorso presso altre Amministrazioni pubbliche, in posizioni talvolta più appetibili, dal punto di vista geografico nonché dal punto di vista stipendiale. Tale dinamismo non ha sempre avvantaggiato gli uffici, dal momento che il più delle volte, decorso il tempo necessario all'affiancamento e alla formazione dei nuovi assunti, si sono verificate le relative cessazioni per passaggio ad altra Amministrazione.

Per tale ragione nell'ultimo triennio sono stati espletati diversi concorsi, principalmente finalizzati all'assunzione di personale amministrativo appartenente all'area degli istruttori o dei funzionari ed elevate

qualificazioni, o funzionari di profilo tecnico.

Il concorso pubblico è la modalità ordinaria per il reclutamento di personale, ed infatti costituisce il principale canale di ingresso nelle amministrazioni pubbliche. Tuttavia, una quota di personale costruisce la propria carriera lavorativa partecipando – e vincendo – concorsi, utilizzando quindi una modalità che generalmente si tende a considerare come riservata agli “accessi dall’esterno”. Nell’ottica di favorire il ricambio generazionale nel pubblico impiego, con lo speciale regime transitorio di reclutamento senza d.P.C.M. previsto dall’art. 3, comma 4, della legge n. 56/2019, il legislatore ha previsto che le amministrazioni pubbliche, prima di bandire un nuovo concorso, non siano obbligate ad esperire le procedure per la mobilità volontaria di cui all’art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 ma debbano attendere 45 giorni per la conclusione dei termini della procedura di mobilità obbligatoria (art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 3, comma 9, lettera b), punto 2), della legge n. 56/2019).

La deroga, tuttavia, è venuta meno il 31.12.2024, non avendo trovato conferma nel decreto milleproroghe, con la conseguenza che, a far data dal 1.01.2025, tutti i concorsi dovranno essere preceduti dalla procedura di mobilità di cui all’art. 30 del D.lgs. 165/2001.

Altro dato normativo, che incide sull’andamento del turn over, attiene al venir meno dell’obbligo concedere, o meno, il nulla osta nei casi di mobilità volontaria verso altre amministrazioni.

Ai sensi dell’art. 3, comma 7, del D.L. 09.06.2021, n. 80, non è più obbligatorio acquisire l’assenso dell’amministrazione di appartenenza per il trasferimento del personale che ne faccia richiesta, tranne in alcuni casi tassativamente individuati dall’art. 30 del T.U.P.I.

Il crescente dinamismo conseguente alla indizione di pubblici concorsi in numero significativo in tutto il territorio nazionale, accompagnato dalla riforma della mobilità volontaria, ha inciso sulle dinamiche assunzionali al punto da divenire specificamente oggetto di rilevazione nel conto annuale.

Nonostante i mutamenti normativi e l’impennata delle procedure concorsuali bandite abbia determinato un repentino ricambio nel personale assunto, l’Amministrazione è riuscita a mantenere sostanzialmente inalterato l’andamento del turn-over, garantendo al 31.12.2024 la presenza in servizio, per lo più con contratti a tempo indeterminato, un organico composto da 136 unità di personale.

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
TEMPO INDETERMINATO	151	145	145	142	134	135	139	135	134	136

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A mente 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...”.

Si riporta di seguito il prospetto delle assunzioni a tempo determinato che costituisce oggetto di comunicazione, altresì, al Nucleo di Valutazione e Al Dipartimento per la Funzione Pubblica

	TIPOLOGIA	PROCEDURA DI CONFERIMENTO	DURATA	OGGETTO INCARICO / MOTIVAZIONI
N. 1	Assunzione a tempo determinato Dirigente Tecnico	Selezione comparativa	Dal 01/06/2023 al 31/05/2026	incarico ex art. 110 d.lgs. 267/2000
N. 1	Assunzione a tempo determinato Dirigente Tecnico	Selezione comparativa	dal 01/06/2023 al 31/05/2026	incarico ex art. 110 d.lgs. 267/2000
N. 1	Assunzione a tempo determinato Dirigente P.L.	Selezione comparativa	Dal 01/09/2021 al 31/08/2026	incarico ex art. 110 d.lgs. 267/2000
N. 1	Assunzione a tempo determinato e a tempo pieno - istrut-	Selezione pubblica per titoli ed esami	Dal 14/06/2024 al 13/06/2025	Esigenze temporanee Polizia locale

	tore – agente di polizia locale			
N. 1	Assunzione a tempo determinato – part time istruttore amministrativo	Selezione pubblica ex art. 90 D. Lgs. 267/2000	Dal 06/12/2021 fino a scadenza del mandato del Sindaco (2026)	Staff Sindaco
n. 1	Assunzione a tempo determinato – full istruttore amministrativo	Selezione pubblica ex art. 90 D. Lgs. 267/2000	Selezione in itinere	Staff Sindaco
N. 4	Assunzioni a tempo pieno e determinato per 8 mesi di n. 4 posti da Istruttore Tecnico Geometra	Selezione pubblica, per solo colloquio, per la copertura a tempo pieno e determinato per 8 mesi di n. 4 posti da Istruttore Tecnico Geometra	Dal 14/06/2024 al 13/02/2025	Esigenze temporanee dell'Ufficio Urbanistica legato alla definizione delle pratiche di condono edilizio pendenti

Non rientrano nel tetto di spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui al D.L. 78/2010 ART. 9, comma 28, le seguenti tipologie di rapporto contrattuale flessibile:

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 il cui costo sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea	- 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 a tempo determinato di assistenti sociali	- art. 1 comma 200 Lg. 27/12/2017 nr. 205
Assunzioni a tempo determinato personale Polizia Locale	- art. 35 quater del decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132
Assunzioni a tempo determinato per progetti in attuazione del PNRR	art. 1 D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Tenuto conto delle esclusioni previste dalla legge, la spesa per tempo determinato del comune di Carbonia si riduce a n. 2 risorse a tempo determinato per l'ufficio di Staff del Sindaco e nel 2025, per soli 45 giorni, le assunzioni di geometri per le esigenze dell'ufficio urbanistica.

ANALISI DEI FABBISOGNI

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti. L'art. 16, comma 1, lett. a-bis), D. Lgs, n. 165/2001, prevede che i dirigenti propongano le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4 dello stesso decreto legislativo.

Le esigenze manifestate dai diversi settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale. Lo snellimento, la modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttrici che hanno sostenuto le scelte di progettazione organizzativa operate fin

dall'avvio del mandato amministrativo, guidando al contempo gli interventi di sviluppo, ridisegno e affinamento macro-strutturali, nella prospettiva di:

- ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze agite mediante una migliore definizione ed esplicitazione delle stesse;
- sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- migliorare continuamente i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

In tale contesto, a seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, in data 6 ottobre 2021, sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno / ripensamento complessivo degli assetti macrostrutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente – e relativa messa a regime - sulla scorta di quanto previsto dalla **deliberazione di Giunta Comunale n.**, nonché dai correlati provvedimenti attuativi, in coerenza con il mutato riparto delle deleghe assessorili e con le linee programmatiche approvate.

Dall'analisi dei fabbisogni emerge che, anche a seguito della razionalizzazione ed efficientamento delle strutture, permangono esigenze di rafforzamento di servizi strategici, mentre altri vivono al momento una condizione di equilibrio per effetto delle assunzioni disposte nell'ultimo triennio. Nell'arco di una programmazione quinquennale, questa Amministrazione intende raggiungere l'obiettivo di strutturare adeguatamente ciascun servizio, in modo tale che le risorse siano congrue rispetto al soddisfacimento della domanda di servizi al cittadino e, al contempo, consentano una corretta gestione del carico di lavoro, avuto riguardo anche alla salute e al benessere dei lavoratori.

Come precisato in premessa, la programmazione del fabbisogno del personale, a seguito dell'adozione del D.L. 34/2019, C.D. Decreto crescita, che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che “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..”.

- *Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato 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, ed ha individuato 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.*

- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

CALCOLO INCIDENZA RISPETTO AL VALORE SOGLIA

I residenti del Comune di Carbonia sono 25.990, dato riferito all'anno 2023, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra i 10.000,00 e i 59.999,00 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

Entrate Correnti	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023
titolo 1	14.204.564,23	14.294.876,65	13.937.228,32
titolo 2	23.462.067,87	30.313.274,28	23.697.799,80
titolo 3	2.822.371,93	3.613.073,99	3.659.021,74
Totale	40.489.004,03	48.221.224,32	41.294.049,86
MEDIA ENTRATE 2021-2023			43.334.759,40
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2023			2.517.947,85

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2023
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	5.784.836,01
Collaborazioni coordinate e a progetto	U 1.03.02.12.003	0,00
TOTALE		

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2023		VALORE SOGLIA
TOTALE	15,30%	27,00%

POTENZIALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Fasce demografiche	F
h) comuni da abitanti	10.000/59.999

Spesa di personale anno 2018	5.976.103,00
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	7.165.577,80

Si evidenzia, infine, che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Cessazioni di personale

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune, anche quelle che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione.

Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei singoli lavoratori, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, lo sforzo che si vuole porre al centro di questa fase pianificatoria, è almeno quello di migliorare la previsione delle cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, in un contesto, anche in questo caso, di per sé non sempre omogeneo e come tale di facile valutazione.

Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, meno lo è invece negli altri casi, per l'eterogeneità dei fattori che li connotano, ostacolando così una previsione efficace. La presenza di numerosi e sovrapponibili requisiti che garantiscono l'accesso a forme diverse di pensionamento con altrettanti diversi assegni pensionistici e condizioni per l'ottenimento del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una proiezione omogenea e precisa.

Sulla base dei dati in possesso all'ufficio del Personale, si stimano le seguenti cessazioni:

Anno 2025			
Unità	AREA - ufficio	decorrenza	Pos.Econ
1	Istruttore - III settore uffici tributi	01/08/2025	Ex B1(anticipa rispetto al 2027)
1	Operatore esperto ufficio tributi	01/12/2025	Ex C1
1	Istruttore Agente PL	01/12/2025	Ex C1
tot.3			
Anno 2026			
Unità	AREA - ufficio	decorrenza	Pos.Econ
1	Funzionario I settore - ufficio stato civile	01/03/2026	Ex D1
1	operatore esperto III settore -ufficio tributi	01/06/2026	Ex B1
1	istruttore - I settore - Ufficio cultura	01/07/2026	Ex C1
tot. 3			
Anno 2027			
Unità	AREA - ufficio	decorrenza	Pos.Econ
1	Operatore esperto operaio - V settore	01/05/2027	Ex B1
1	Istruttore -I settore - Anagrafe	01/04/2027	Ex C1
1	Operatore esperto operaio - V settore	01/11/2027	Ex B1
1	Operatore esperto Operaio - V settore	01/05/2027	Ex B1
1	Operatore esperto Operaio - V settore	01/11/2027	Ex B1
tot. 5			

Anno 2025:

	Area di inquadramento	Profilo professionale	Modalità di accesso	Decorrenza
1	Istruttori	Istruttore amministrativo (Settore III)	Scorrimento graduatori e/concorso previa procedura mobilità	01.08.2025
1	Istruttori	Istruttore amministrativo (Settore III)	Scorrimento graduatorie/concorso previa procedura di mobilità	01.12.2025
1	Istruttore	Agente Polizia Locale	Scorrimento graduatorie/concorso previa procedura di mobilità	01.12.2025
1	Funzionario	Funzionario amministrativo (IV settore – ufficio servizi sociali – da programmazione 2022-2024)	Scorrimento graduatorie/concorso previa procedura di mobilità	01.12.2025

Anno 2026

	Area di inquadramento	Profilo professionale - Settore	Modalità di accesso	Decorrenza
1	Istruttore	Istruttore amministrativo (I Settore)	Scorrimento graduatorie/concorso previa procedura di mobilità	01.03.2026
1	Istruttore	Istruttore amministrativo (III Settore)	Scorrimento graduatorie/concorso previa procedura di mobilità	01.06.2026
1	Funzionario	Funzionario amministrativo (I settore)	Scorrimento graduatorie/concorso previa procedura di mobilità	01.07.2026
3	Dirigenti ex art. 110 T.U.E.L.	Dirigente Settore II Dirigente Settore V Dirigente P.L.	Procedura di cui all'art. 110 .U.E.L.	01.06.2026; 01.06.2026; 01.09.2026

Anno 2027

	Area di inquadramento	Profilo professionale	Modalità di accesso	Decorrenza
1	Istruttore	Istruttore amministrativo	Scorrimento graduatorie/concorso previa procedura di mobilità	01.04.2027

Sostituzione di personale di cui è prevista o è sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali o, in caso di cessazione di operatori esperti con profilo amministrativo, la cui sostituzione è prevista con l'assunzione di una risorsa appartenente alla

categoria superiore, quella degli istruttori

I costi dalle assunzioni programmate trovano copertura nel bilancio di previsione 2025-2027 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 16.12.2024, per un importo complessivo pari, rispettivamente, per ciascun anno:

2025	€ 21.590,88
2026	€ 163.537,77
2027	€ 24.452,56

Certificazione del revisore dei conti:

La presente programmazione dei fabbisogni di personale viene preventivamente sottoposta all'esame del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio del contenimento della spesa di personale come imposto dalla normativa vigente nonché per l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio.

Informativa sindacale

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è altresì oggetto di informazione sindacale preventiva come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022



Maria
Elisabetta
Di franco
21.01.2025
12:40:21
GMT+01:00

ALLEGATO A - DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006

SERVIZI	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
ORGANI ISTITUZ.	€ 33.594,86	€ 33.594,86	€ 33.594,86
SEGRET. GENER.	€ 288.701,88	€ 273.723,77	€ 273.723,77
GEST. FINANZ.	€ 307.783,64	€ 307.783,64	€ 307.783,64
ENTRATE E TRIBUTI	€ 184.290,98	€ 184.241,02	€ 184.084,58
GESTIONE BENI DEMAN. E PATRIM.	€ 188.414,39	€ 188.687,28	€ 188.984,59
UFFICIO TECNICO	€ 380.866,34	€ 400.524,02	€ 414.565,22
ANAGRAFE	€ 266.621,89	€ 278.774,22	€ 278.374,01
STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI	€ 89.704,02	€ 89.704,02	€ 89.704,02
RISORSE UMANE	€ 190.695,74	€ 190.695,74	€ 190.695,74
LSU STABILIZZATI	€ 277.666,04	€ 250.109,83	€ 249.936,75
POLIZIA MUNICIPALE	€ 596.028,36	€ 595.901,72	€ 595.901,73
ASSIST. SCOL. TRASP. REF	€ 119.795,34	€ 119.773,32	€ 119.773,32
TEATRI E ATTIV. CULT.	€ 153.999,84	€ 153.838,71	€ 153.677,56
EDILIZIA RESID. PUBBLICA E LOCALE E PIANI DI EDILIZIA ECONOMICO POPOLARE	€ 30.891,75	€ 30.891,75	€ 30.891,75
URBANISTICA GEST. TERR.	€ 294.486,10	€ 314.253,30	€ 328.372,71
DISCARICA CONTROLLATA	€ 67.843,15	€ 67.843,15	€ 67.843,15
COMMERCIO	€ 128.905,16	€ 128.905,16	€ 128.905,16
ARTIGIANATO	€ 61.644,88	€ 61.644,88	€ 61.644,88
SERVIZI SOCIALI	€ 464.090,10	€ 492.097,26	€ 492.097,26
ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO	€ 259.699,26	€ 241.504,49	€ 241.504,49
<i>Somme rimborsate ad altri enti per servizi in convenzione</i>	€ 101.867,29	€ 101.867,29	€ 101.867,29
SALARIO ACCESSORIO	€ 1.212.383,25	€ 1.212.383,25	€ 1.212.383,25
Totale	€ 5.699.974,26	€ 5.718.742,68	€ 5.746.309,73
CANTIERI			
BUONI PASTO	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00
IRAP	€ 389.491,38	€ 389.938,83	€ 391.820,45
Totale B	€ 424.491,38	€ 424.938,83	€ 426.820,45
SPESE TOTALI	€ 6.124.465,64	€ 6.143.681,51	€ 6.173.130,18
<i>a detrarre oneri derivanti dai rinnovi contrattuali</i>	€ 362.317,37	€ 361.506,68	€ 361.506,68
<i>a detrarre-categorie protette</i>	€ 202.177,44	€ 202.177,44	€ 202.177,44
<i>a detrarre fondi ras per cantieri</i>			
<i>Rimborso altri enti per servizi in convenzione</i>	€	€	€
<i>Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati</i>	€ 0,00	€ 0,00	€
TOTALE DA DETRARRE	€ 564.494,81	€ 563.684,12	€ 563.684,12
SPESA PERSONALE CALCOLATA AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557	€ 5.559.970,83	€ 5.579.997,39	€ 5.609.446,06
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE – MEDIA 2011/2013	€ 5.691.294,70	€ 5.691.294,70	€ 5.691.294,70
DIFFERENZA TRA SPESA PERSONALE DI CIASCUN ANNO E MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€ 131.323,87	€ 111.297,31	€ 81.848,64
DIFFERENZA TRA MEDIA SPESA PERSONALE 2024-2025 E MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€ 108.156,60	€ 108.156,60	€ 108.156,60

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO 2020		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relative all'anno 2020			
Popolazione al 31 dicembre	2020	28.994	1
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	6.244.261,60 €	(f)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	6.021.465,92 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	45.488.024,03 €	
	2020	48.221.254,32 €	
	2019	41.204.692,81 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		45.004.657,05 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	2.517.947,85 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	42.486.709,20 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		16,30%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) * o = (d))	(f)	4.776.257,52 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(ff)	1.020.538,12 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		18,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (ff) * (h)	(i)	5.144.983,85 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 6, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	5.144.983,85 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (i) + (m)	(m1)	7.165.577,80 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (n)	(n)	7.165.577,80 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	7.165.577,80 €	

ENTE INTERMEDIO
 Confronto il cui rapporto tra spesa di personale e medie delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti totali compresi tra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nel ultimo rendiconto di gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale (D.M. Corte conti Emilia Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020		
Entrate correnti da rendiconto di gestione STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2020		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (p)	(q)		
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(p) * (q)		

ENTE NON VIRTUOSO

ENTE NON VIRTUOSO	
-------------------	--