

ALLEGATO A

COMUNE DI SANZA
PROVINCIA DI SALERNO

RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Area Affari Generali – Amministrativa ed Economico Finanziaria

Sommario

Premesso che:	3
La situazione attuale	3
La capacità assunzionale	6
Piano triennale dei fabbisogni di personale	7
La Programmazione strategica delle risorse umane	7
Triennio 2025 - 2027	8
Piano Assunzionale	8
Fabbisogno del personale	9
Conclusioni	14

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 29 in data 23 dicembre 2024, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 30 in data 23 dicembre 2024, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025-2027;
- con delibera di Giunta Comunale n. 4 in data 23 gennaio 2025, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2025;

Il presente documento ridefinisce aggiornandolo, il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2025-2027, (di seguito "Piano").

Il Piano individua le unità di personale ritenute necessarie per l'efficace ed efficiente svolgimento delle attività istituzionali previste nel piano triennale dell'Ente.

Il personale da assumere sarà reclutato nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nell'ambito delle procedure potranno essere previste forme di valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita in attività di competenza dell'Ente da personale con contratto di lavoro flessibile.

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio fabbisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

La situazione attuale

Premettendo che dal 2019 al 2024 sono stati collocati in quiescenza, per effetto della normativa c.d. quota 100, n. 7 dipendenti sui 15 in forza. Mentre già nel 2016 aveva raggiunto l'età pensionabile un'altra unità.

Il personale cessato riguarda:

- n. 3 unità di categoria D titolari di Posizione Organizzativa;
- n. 4 unità di categoria B.

A fronte dei suddetti pensionamenti sono stati assunti:

- n. 1 Funzionari ed elevata qualificazione contabile (Ex D) a seguito di concorso RIPAM della Regione Campania

- n. 1 Istruttore di Polizia Locale (Ex C) con scorrimento di graduatoria di altro comune;

per sopperire alla carenza di personale creatasi, si è ricorso all'Art. 110 del TUEL.

Attualmente sono in forza n. 3 incaricati ex art. 110 TUEL, titolari di Posizione Organizzativa, di cui n. 1 a tempo piano (36 ore settimanali) e n. 2 Part Time (18 ore settimanali ciascuno).

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2024, pertanto, può essere così riassunta:

In questa sottosezione, alla rappresentazione in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio, suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Settore	Profili Professionali	Cat.	Attuale situazione
Staff del Sindaco	Giornalista	C	1- p.t.
Area Amministrativa Affari Generali Ed Economico Finanziaria	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione Contabile Amministrativo	D	1 – part time 18 ore art.110 TUEL
	Istruttore Amministrativo	C	0
	Operatore Amministrativo	B	2
	Istruttore Contabile	C	0
	Operatore Contabile	B	1
Area Lavori Pubblici	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione - Tecnico	D	1 - part time 18 ore art. 110 TUEL
	Istruttore Tecnico	C	0
	Operatore Tecnico	B	2
	Operaio	A	0
Area Programmazione e gestione del territorio	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione Tecnico	D	1 – art.110 TUEL
Area Vigilanza SUAP e Tributi	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione Amministrativo Contabile	D	1
	Istruttore di Vigilanza	C	1 – part time 22 ore
	Istruttore amministrativo	C	0
	Operatore Tributi	B	1
	Ausiliari	B	2
Totale Posti			14
Cat, D			4
Cat, C			2
Cat, B3			0
Cat, B			8
Cat, A			0
f.t.			9
p.t.			5

Alla dotazione organica rappresentata è da aggiungere la figura del Segretario Comunale che è stato individuato con decreto sindacale n. 1/2025 (si prevede la presa in servizio il 01.04.2025) ed è coadiuvato

dal Vicesegretario, funzione affidata al Responsabile dell'Area Affari Generali – Amministrativa ed Economico Finanziaria.

Con la dotazione organica sopra individuata (comprensiva anche del costo del segretario comunale) senza procedere a nessuna ulteriore assunzione, si prevede per l'esercizio 2025 una spesa totale lorda, comprensiva degli oneri a carico dell'Ente come rappresentata nel seguente prospetto:

SPESA PER LA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti coperti alla data del 1.1.2025		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	
Segretario a scavalco	0	0	€ 34.595,45
D/110	1	2	€ 110.550,16
D	2	0	€ 46.031,91
C	1	1	€ 31.778,98
B3	0	0	€
B	8	0	€ 257.463,69
A	0	0	€
TOTALE	11	3	€ 480.420,19

Spesa potenziale massima (A)	€ 602.676,79
-------------------------------------	---------------------

La suddivisione della spesa in base all'impegno del personale è la seguente:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 303.495,60
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 22.321,65
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) ¹	€
Personale in comando in entrata (+)	€
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 154.602,94
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€
Assunzioni per mobilità (+)	€

Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) ²	€
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 480.420,19

La capacità assunzionale

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

Detto D.M. 17/2020 dispone l'adozione di una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa da assumere in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

Il calcolo della capacità assunzionale, con a base i dati del rendiconto dell'esercizio finanziario 2023, approvato con delibera consiliare n. 13 del 11 giugno 2024, può essere riassunto negli schemi seguenti:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	2.362

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	539.591,42
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	539.591,42

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.122.220,92	811.134,66	1.229.828,18
2 - Trasferimenti correnti	550.582,07	1.809.596,30	917.939,01
3 - Entrate extratributarie	229.376,99	265.636,01	361.886,74
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	1.902.179,98	2.886.366,97	2.509.653,93
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	2.432.733,62		
F.C.D.E.	249.122,06		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	2.183.611,56		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
24,71 %	27,60 %	31,60 %	2,89 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	63.085,37
Totale spesa con incremento massimo	602.676,79

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
		ANNO		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	2.362	C
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	539.591,42 € (I)	
	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	1.902.179,98 €	
		2022	2.886.366,97 €	
		2023	2.509.653,93 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.432.733,63 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	249.122,06 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.183.611,57 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		24,71%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	63.085,37 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	602.676,79 €	
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025	(g)	27,60%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(h)	602.676,79 €

Da quanto sopra:

- ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Sanza appartiene alla **fascia demografica C** (popolazione al 31.12.2024: n. 2.362 abitanti);
- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il **valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60% (A)**;
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il **valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60% (B)**;

dai dati dei rendiconti **2021-2022-2023**, il **Rapporto spesa del personale/entrate correnti** evidenzia la **percentuale applicabile al Comune di Sanza pari al 24,71% (C)**;

Considerato che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A), l'Ente, in base ai dati finanziari, risulta essere virtuoso.

Da quanto sopra risulta inoltre che

- l'incremento massimo consentito della spesa di personale per il 2025 è pari a **€ 63.085,37 (f)**;
- il **tetto massimo** della spesa di personale consentito è pari a **€ 602.676,79** (539.591,42+ 63.085,37 = € 602.676,79).

Il D.M. 17 marzo 2020 stabilisce, inoltre, che gli enti il cui valore soglia calcolato (24,71%) è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità (27,60) possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia.

Piano triennale dei fabbisogni di personale

La Programmazione strategica delle risorse umane

Triennio 2025 - 2027

Considerato che con

- deliberazione di Giunta Comunale n. 128, in data 15 dicembre 2022, esecutiva ai sensi di legge, è stata effettuata la *“Ricognizione annuale del personale, determinazione del piano triennale del fabbisogno del personale relativo alle annualità 2023/2025 e contestuale rideterminazione della dotazione organica.*
- deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 12.10.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata effettuata la *Ricognizione delle eccedenze di personale (Art. 33, D.Lgs. n. 165/2001) – 2023*

Dato atto che le suddette deliberazioni sono basate sul calcolo della capacità assunzionale facendo riferimento agli ultimi rendiconti approvati nel 2021 e 2022 e che allo stato attuale il calcolo deve essere effettuato tenendo conto delle risultanze del rendiconto 2023 e delle nuove esigenze della pianta organica per l'esercizio in corso;

Ravvisata la necessità di riapprovare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Si procede alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025 - 2027 sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, da parte dei responsabili di area, acquisita agli atti d'ufficio, **non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.**

Da quanto sopra si sviluppa il presente

Piano Assunzionale

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

Per l'anno 2025 si prevede **l'assunzione del segretario comunale** mediante pubblicizzazione della sede vacante e successivi decreti sindacali di individuazione e di nomina del Segretario Comunale titolare. Il segretario così individuato sarà in forza esclusivamente del Comune di Sanza dal 01.04.2025 fino al suo passaggio di fascia dalla C alla B e conseguente individuazione di altri comuni con i quali entrare in convenzione per ripartirne la spesa (si stima che il periodo non possa superare i 6 mesi, pertanto, la somma sarà $37.612,59 + 9.000,00 = 46.612,59 / 2 = 23.306,30$ più altri 3 mesi al 50% quindi ulteriori 11.653,15 per un totale di € 34.595,45). Si rammenta, inoltre, che il costo del segretario è sterilizzato ai sensi dell'Art. 3 comma 6 D.L. 44/2023 convertito in Legge n. 74/2023 e, pertanto, la somma non rientra nel conteggio del costo del personale e nei relativi limiti di spesa.

Nel corso del 2025, presumibilmente dal mese di giugno, è prevista l'assunzione di un agente di Polizia Municipale mediante procedura concorsuale o mediante scorrimento di graduatorie già esistenti presso altri Enti, inquadrati nell'area degli Istruttori (Ex cat. C1) con rapporto a tempo parziale ed indeterminato con Part Time di 12 ore settimanali al 33%;

Sono previste ulteriori n. 2 assunzioni a tempo indeterminato nel modo seguente:

- un Funzionari ed elevata qualificazione Tecnico (Ex cat. D1 – Agronomo forestale) a tempo pieno;
- un istruttore amministrativo contabile (Ex C1) part time al 50%

A partire dal mese di gennaio 2025, verrà operata la dislocazione di una risorsa dall'area Vigilanza all'area tecnica per sopperire al sopravvenuto pensionamento in data 31.12.2024 dell'addetto cimiteriale.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026

Per il 2026 non sono previste nuove assunzioni

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2027

Per il 2027 non sono previste nuove assunzioni

Il nuovo piano assunzionale può essere riassunto nel seguente prospetto del Fabbisogno del personale per il triennio 2025 – 2027

Fabbisogno del personale

FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	AREA	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico o Graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	Segretario Comunale fascia C n. 1	Segretario generale	FT	NO	NO	NO	NO	NO	01/04/2025
D1	Funzionari ed elevata qualificazione Tecnico n. 1	Tecnico Ambientale	FT	NO	NO	NO	NO	NO	01/06/2025
C1	Istruttore di Vigilanza n. 1	Vigilanza, SUAP e Tributi	PT	SI	NO	NO	NO	NO	01/06/2025
C1	Istruttore Amministrativo Contabile n. 1	Amministrativo Contabile	PT	SI	NO	NO	NO	NO	01/06/2025

La nuova dotazione organica, dopo modifiche intervenute con le assunzioni suddette, già dal 01/04/2025 e per il 2026 - 2027 è la seguente

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SANZA 2025

Settore	Profili Professionali	Ex Cat.	Attuale situazione	Nuova dotazione	Assunzioni previste	Programmazione Assunzioni 25-27
Staff del Sindaco	Giornalista Istruttore amministrativi	Ex C	1- p.t.	1- p.t.	0	-
Area Amministrativa Affari Generali	Funzionari ed elevata qualificazione contabile	Ex D	1 – p. time art.110 TUEL	1 – p. time art.110 TUEL 1	0	-

Ed Economico Finanziaria	Istruttore Amministrativo	Ex C	0	0	0	-
	Operatore Amministrativo Esperto	categoria degli operatori esperti (Ex cat.B) B	2	2	0	-
	Istruttore Contabile	Ex C	0	1	1	n. 1 Assunzione Part Time 18
	Operatore Amministrativo Esperto	Ex B	1	1	0	-
Area Lavori Pubblici	Funzionari ed elevata qualificazione Tecnico	Ex D	1- p.t.art. 110 TUEL	2- p.t.	1	n. 1 Assunzione Tempo Pieno Mobilità da altro Ente
	Istruttore Tecnico	Ex C	0	0	0	-
	Operatore Tecnico	Ex B	2	3	1	n. 1 Trasferimento da altro ufficio del comune n. 1
	Operaio	Ex A	0	0	0	-
Area Programmazione e gestione del territorio	Funzionari ed elevata qualificazione Tecnico	Ex D	1 – art.110 TUEL	1- art.110 TUEL	0	-
Area Vigilanza SUAP e Tributi	Funzionari ed elevata qualificazione contabile	Ex D	1	1	0	-
	Istruttore di Polizia Locale	Ex C	1 – part time	2 – part time	1	n. 1 Assunzione Part Time 12
	Istruttore amministrativo	Ex C	0	0	0	
	Operatore Tributi Operatori amministrativi esperti	Ex B	1	1	0	
	Ausiliari Operatori amministrativi esperti	Ex B	2	1	-1	n. 1 Trasferimento ad altro ufficio
Totale Posti			14	17	3	
Cat, D			4	5	1	
Cat, C			2	4	2	
Cat, B3			0	0	0	
Cat, B			8	8	0	
Cat, A			0	0	0	
f.t.			10	11	1	
p.t.			4	7	2	

La maggiore spesa per il 2025 derivante delle assunzioni sopra richiamate, escluso il segretario comunale la cui spesa è sterilizzata come richiamato sopra è:

- n. 1 agente di Polizia Municipale (Ex cat. C1) al 33% € 6.512,94
- n. 1 funzionari ed elevata qualificazione Tecnico (Ex cat. D1) FT € 21.156,23
- n. 1 istruttore amministrativo contabile (Ex C1) part time al 50% € 9.705,12

- TOTALE

€ 37.374,29

A fronte del limite massimo di incremento consentito di

€ 63.085,37

Pertanto, la spesa totale lorda, comprensiva degli oneri a carico dell'Ente, prevista per il personale per il 2025, dopo aver provveduto alle nuove assunzioni può essere così rappresentata:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE SPESA

Cat.	Posti coperti alla data del 1.1.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Segretario	0	0	1	0	39.601,84
D/110	1	2	0	0	110.550,16
D	1	0	1	0	67.188,14
C	0	2	0	2	47.997,04
B3	0	0	0	0	€
B	8	0	0	0	257.463,69
Altro	0	0	0	0	
TOTALE	10	4	2	2	522.800,87

Spesa potenziale massima (A)	€ 602.676,79
-------------------------------------	---------------------

La suddivisione della spesa in base all'impegno del personale è la seguente:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 343.097,44
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 22.321,65
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)[1]	€
Personale in comando in entrata (+)	€
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 120.007,49
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 16.218,06
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€
Assunzioni per mobilità (+)	€ 21.156,23
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)[2]	€

Spesa TOTALE (B) (=)

€ 522.800,87

FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026 - 2027

Per gli anni 2026 e 2027 non sono previste nuove assunzioni, pertanto, la nuova dotazione organica per tali anni è la seguente

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SANZA 2026 - 2027

Settore	Profili Professionali	Ex Cat.	Attuale situazione	Nuova dotazione	Assunzioni previste	Programmazione Assunzioni 25-27
Staff del Sindaco	Giornalista Istruttore amministrativi	Ex C	1- p.t.	1- p.t.	0	-
Area Amministrativa Affari Generali Ed Economico Finanziaria	Funzionari ed elevata qualificazione contabile	Ex D	1 – p. time art.110 TUEL	1 – p. time art.110 TUEL 1	0	-
	Istruttore Amministrativo	Ex C	0	0	0	-
	Operatore Amministrativo Esperto	categoria degli operatori esperti (Ex cat.B) B	2	2	0	-
	Istruttore Contabile	Ex C	0	1	1	n. 1 Assunzione Part Time 18
	Operatore Amministrativo Esperto	Ex B	1	1	0	-
	Funzionari ed elevata qualificazione Tecnico	Ex D	1- p.t.art. 110 TUEL	2- p.t.	1	n. 1 Assunzione Tempo Pieno Mobilità da altro Ente
Area Lavori Pubblici	Istruttore Tecnico	Ex C	0	0	0	-
	Operatore Tecnico	Ex B	2	3	1	n. 1 Trasferimento da altro ufficio del comune n. 1
	Operaio	Ex A	0	0	0	-
	Funzionari ed elevata qualificazione Tecnico	Ex D	1 – art.110 TUEL	1- art.110 TUEL	0	-
Area Programmazione e gestione del territorio	Funzionari ed elevata qualificazione contabile	Ex D	1	1	0	-
	Istruttore di Polizia Locale	Ex C	1 – part time	2 – part time	1	n. 1 Assunzione Part Time 12
	Istruttore amministrativo	Ex C	0	0	0	-
	Operatore Tributi Operatori amministrativi esperti	Ex B	1	1	0	-

	Ausiliari Operatori amministrativi esperti	Ex B	2	1	-1	n. 1 Trasferimento ad altro ufficio
Totale Posti			14	17	3	
Cat, D			4	5	1	
Cat, C			2	4	2	
Cat, B3			0	0	0	
Cat, B			8	8	0	
Cat, A			0	0	0	
f.t.			10	11	1	
p.t.			4	7	2	

La spesa totale lorda, comprensiva degli oneri a carico dell'Ente, prevista per il personale per il 2027:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE SPESA

Cat.	Posti coperti alla data del 1.1.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Segretario	0	0	1	0	52.802,38
D/110	1	2	0	0	110.550,16
D	1	0	0	1	82.285,61
C	0	2	0	2	59.570,75
B3	0	0	0	0	€
B	8	0	0	0	257.094,93
Altro	0	0	0	0	
TOTALE	10	4	1	3	562.303,83

Spesa potenziale massima (A)	€ 602.676,79
-------------------------------------	---------------------

La suddivisione della spesa in base all'impegno del personale è la seguente:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 392.182,92
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 50.113,42
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) ³	€
Personale in comando in entrata (+)	€

Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 120.007,49
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€
Assunzioni per mobilità (+)	€
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) ⁴	€
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 562.303,83

Conclusioni

Si rileva che:

- ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto sopra, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabile per assunzioni nel 2025 al Comune di Sanza è pari al 24,71%;
- tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A) 27,60;
- il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2025 è pari a € 602.676,79, come risulta dal prospetto di calcolo sopra riportato;

Da quanto sopra si evidenzia come la previsione della spesa del personale per gli anni 2025, 2026 e 2027, anche con l'incremento dovuto alle nuove assunzioni e adeguamenti degli stipendi, comporta una spesa totale lorda, compresa la somma destinata al segretario comunale, sempre inferiore al limite massimo di € **602.676,79**;

Sanza, lì 20.01.2025

**Il Responsabile dell'Area Affari Generali -
Amministrativa ed Economico Finanziaria
Dott. Francesco PAOLO**
