

Allegato 6) alla Delibera di Giunta n. del

# COMUNE DI PRAMAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

**ALLEGATO 6)**

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

*(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

TRIENNIO 2024 – 2026

## SOMMARIO

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

|           |        |
|-----------|--------|
| Premessa  | pag. 3 |
| Contenuti | pag. 3 |
| Durata    | pag. 4 |

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| Premessa                            | pag. 4 |
| Suddivisione in aree/servizi/uffici | pag. 4 |
| Incarichi di direzione di area      | pag. 6 |

|   |        |
|---|--------|
| <u>RILEVAZIONE DELLE ECCEDEXENZE DI PERSONALE</u> | pag. 6 |
|---|--------|

|   |        |
|---|--------|
| <u>CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE</u> | pag. 7 |
|---|--------|

|   |        |
|---|--------|
| <u>RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</u> | pag. 9 |
|---|--------|

|   |         |
|---|---------|
| <u>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</u> | pag. 11 |
|---|---------|

|                                  |         |
|----------------------------------|---------|
| Premessa                         | pag. 11 |
| Vincoli in materia di assunzioni | pag. 11 |
| Facoltà assunzionali             | pag. 12 |
| Assunzioni obbligatorie          | pag. 13 |
| Programma delle assunzioni       | pag. 13 |

|  |         |
|--|---------|
| <u>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA</u> | pag. 13 |
|--|---------|

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

### 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024-2026 e dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Il presente piano triennale 2024/2026 tiene conto delle assunzioni già previste nell'aggiornamento al piano dei fabbisogni del personale del triennio 2023/2025 avvenuto con Delibera di Giunta Comunale n. 98 del 06/12/2022 che non si fossero ancora perfezionate nel 2023 nonché delle nuove esigenze assunzionali che si prevede di avere nel corso del triennio 2024/2026, ovvero: assunzione di un Funzionario dell'Area Tecnica ex categ. D a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica dell'Ente in sostituzione di dipendente dimissionario ex art. 110, assunzione di un Funzionario tecnico, ex categ. D a tempo pieno e indeterminato a seguito di quiescenza del Responsabile dell'Area Tecnica e dell'assunzione a tempo determinato e pieno presso l'Area Tecnica di un Funzionario tecnico ex. categ. D finanziato con il Fondo Piccoli Comuni art. 31 bis, co. 5 DL 152/2021 per le opere del PNRR in sostituzione del dipendente dimissionario, e della sostituzione di un dipendente Istruttore ex categoria C dell'Area Amministrativa che ha rassegnato le proprie dimissioni, di un eventuale sostituzione di un dipendente Istruttore ex categ. C dell'Area Polizia Locale in caso di quiescenza e di eventuali ulteriori sostituzioni si rendessero necessarie per dimissioni e/o cessazioni nel triennio per turnover.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 2 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di PRAMAGGIORE persegue obiettivi volti a finalizzare gli assetti organizzativi e gestionali agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione con una costante verifica al fine di rendere flessibile la revisione della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di PRAMAGGIORE sia articolata in Settori e questi ultimi in Servizi e Uffici o Unità operative.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

### 2. SUDDIVISIONE IN SETTORI/UFFICI

Per il triennio 2024/2026 la struttura organizzativa del Comune di Pramaggiore sarà la segue:

|   | SETTORI                            | SERVIZI   | Dotazione organica  |
|---|------------------------------------|---|---|
| 1 | Area Amministrativa<br>Finanziaria | <ul style="list-style-type: none"><li>- Servizio Segreteria e Affari Generali</li><li>- Servizio Protocollo e Archivio</li><li>- Servizio Albo Notifiche</li><li>- Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistiche</li><li>- Servizi Elettorali e Leva</li><li>- Servizi Socio – Assistenziali, Tutela della Persona</li><li>- Servizio Biblioteca</li><li>- Servizio Cultura</li><li>- Funzioni in materia di Trasparenza</li><li>- Funzioni in materia di Informatica</li><li>- Servizio Ragioneria</li><li>- Servizio Personale</li></ul> | Istruttori amministrativi:<br>n. 6 unità a tempo pieno di cui:<br><b>n. 1 unità con utilizzo di nuovi spazi assunzionali Dl 34/2019</b><br>Funzionario ed Elevata<br>Qualificazione: n. 2 unità a tempo pieno di cui n. 1 con incarico di P.O. e n. 1 Assistente Sociale; |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 2 | <b>Area vigilanza</b><br>(Responsabile – Comandante<br>Polizia Locale)               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Polizia Locale</li> <li>- Servizio Commercio - SUAP</li> <li>- Servizio Messaggi Notificatori</li> <li>- Servizio Protezione Civile</li> <li>- Segnaletica Stradale</li> <li>- Videosorveglianza</li> </ul>  | Istruttore di Vigilanza<br>n. 2 unità a tempo pieno di cui <b>n. 1 in sostituzione di eventuale dipendente che raggiunga i requisiti per il pensionamento;</b><br>Funzionario ed Elevata Qualificazione n. 1 unità a tempo pieno con incarico di P.O.;   |
| 3 | <b>Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente</b><br>(Responsabile Capo Settore) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Urbanistica</li> <li>- Servizio Edilizia Privata</li> <li>- Servizio Patrimonio</li> <li>- Servizio Ambiente</li> <li>- Servizio Pubblica Istruzione</li> <li>- Servizi Sanitari e Cimiteriali</li> <li>- Servizio Sviluppo Economico</li> <li>- Servizio Contratti</li> </ul> | n. 1 Operatore Esperto ex categ. B<br>N. 1 – Istruttore tecnico a tempo pieno e indeterminato;<br><b>n.1 Funzionario ed Elevata Qualificazione – Area Tecnica a tempo pieno e indeterminato con incarico di P.O. per avvenuta quiescenza della PO;</b><br><b>n. 1 Funzionario ed Elevata Qualificazione a tempo pieno e indeterminato in sostituzione di dipendente dimissionario ex. art. 110;</b><br><b>n. 1 Funzionario ed Elevata Qualificazione a tempo pieno e determinato per gestione fondi PNRR finanziato con Fondi Piccoli Comuni, art. 31 bis, co. 5 DL 152/2021</b> |

In tale ambito si evidenzia, in particolare:

che nel corso dell'anno 2024/2026 si potrebbero avere le seguenti cessazioni:

- 1 Cat. D Funzionario ed Elevata Qualificazione dell'Area Polizia Locale, P.O. nell'annualità 2026 per quiescenza;
- 1 Cat. C, istruttore Agente di Polizia Locale per possibile quiescenza istruttore dell'area;

Considerate le possibili cessazioni sopra elencate e le modifiche organizzative che si rendono necessarie per far fronte alle criticità del Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente e dell'Area Amministrativo-Finanziaria, si ritiene, di dare corso alle seguenti assunzioni:

- 1) N. 1 Istruttore ex Categ. C dell'Area Amministrativo-Finanziaria, a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione di analoga figura che ha rassegnato le proprie dimissioni dall'Ente;
- 2) N. 1 Funzionario ed Elevata Qualificazione - P.O. a tempo indeterminato e pieno in sostituzione del Funzionario ed Elevata Qualificazione dell'Area Tecnica P.O. a seguito di avvenuta quiescenza;
- 3) N. 1 Funzionario ed Elevata Qualificazione ex. Cat. D a tempo indeterminato e pieno a supporto dell'area tecnica a seguito di dimissioni pervenute dal dipendente in aspettativa ex art. 110;
- 4) N.1 Funzionario ed Elevata Qualificazione ex. Cat. D a tempo pieno e determinato finanziato con le risorse del fondo piccoli comuni per la gestione dei bandi PNRR, di cui all'art. 31 bis, co. 5 DL 152/2021, in sostituzione di analoga figura che ha presentato preavviso di dimissioni;
- 5) N. 1 Istruttore ex categoria C a tempo pieno e indeterminato nell'area Polizia Locale nel caso di quiescenza di un agente di Polizia Locale di categoria C;
- 6) N.1 Funzionario ed Elevata Qualificazione - P.O. a tempo indeterminato e pieno in sostituzione di Funzionario ed Elevata Qualificazione – P.O. ex Cat. D area Polizia Locale per possibile quiescenza.

Ricordato inoltre che con l'aggiornamento del piano dei fabbisogni del personale approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 24/09/2021 si è ritenuto di provvedere ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 anche all'adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del ( decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, ) che recita: "il limite del trattamento accessorio e 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”, disposizione che si conferma anche con il presente piano relativo al triennio 2024/2026.

Ricordato anche che con l’aggiornamento del piano dei fabbisogni del personale approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 19/05/2022 è stata avanzata istanza al Fondo Piccoli Comuni di cui all’art. 31 bis co. 5 DL 152/2021, per il finanziamento di un Funzionario tecnico ex categ.D, da assumere a tempo pieno e determinato (per 18 mesi), al fine di realizzare il progetto oggetto di finanziamento PNRR, secondo il quale “Al solo fine di consentire l’attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all’articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa a tale specifico e decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all’asseverazione da parte dell’organo di revisione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall’applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”

### **3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA**

Al vertice dei settori sopra esposti vengono nominati dei Responsabili apicali di area a cui compete “*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell’Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 3 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona, Ragioneria-Tributi, come evidenziato sopra, con riguardo alla ripartizione dei servizi del Settore Segreteria, Affari Generali, Servizi alla Persona, Ragioneria-Tributi è presente il Responsabile Capo Settore Finanziaria, incaricato di Posizione Organizzativa;
- al vertice del Settore Vigilanza vi è il Comandante Capo Settore Vigilanza incaricato di Posizione Organizzativa.
- al vertice del Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente vi è un Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente che verrà incaricato di Posizione Organizzativa.

### **RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

L’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all’interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, come dalle note presentate dai Capi Settore che di seguito si descrivono:

- Nota Prot. Com.le n. 11613 del 16/10/2023 del Responsabile Settore Finanza Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona;
- Nota Prot. Com.le n. 11495 del 13/10/2023 del Responsabile Settore Vigilanza;
- Nota del 18/10/2023 del Responsabile Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente.

## CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Si ricorda inoltre che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2011-2012-2013 per il Comune di Pramaggiore ammonta ad **Euro 530.513,99** (media triennio 2011-2013). Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è 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.”*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di PRAMAGGIORE, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

|                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| <b>COMUNE DI</b>                   | PRAMAGGIORE |
| <b>POPOLAZIONE (al 31/12/2023)</b> | 4.788       |
| <b>FASCIA</b>                      | D           |
| <b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>    | 27,20%      |
| <b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>     | 31,20%      |

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. n. 15 del 27/04/2023, il rapporto spesa personale su entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia esigibilità risulta essere pari al 18,73%, come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020**

|  | <b>IMPORTI</b> |               | <b>DEFINIZIONI</b>                                     |
|--|----------------|---------------|--|
| SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 (mac 101)  |                | 600.470,56    | definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020 |
| ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2020              | 3.438.042,98   | 3.246.831,96  | definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020 |
| ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021              | 3.119.065,80   |               |  |
| ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022              | 3.183.387,09   |               |  |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022                |                | 40.550,27     |  |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b> |                | <b>18,73%</b> |  |

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di PRAMAGGIORE si colloca al di sotto del valore soglia “più basso”, per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che:

- ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l’anno 2024, risultano essere il seguente:

|  | <b>IMPORTI</b> | <b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b> |
|--|----------------|------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (MAC 101)   | 600.470,56     | Art. 4, comma 2                    |
| <b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,20% della media delle entrate correnti 2022-2021-2020 al netto del FCDE)</b> |                |                                    |
| ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2020  | 3.438.042,98   |                                    |

|  |              |                   |
|--|--------------|-------------------|
| ENTRATE CORRENTI<br>RENDICONTOANNO 2021  | 3.119.065,80 |                   |
| ENTRATE CORRENTI<br>RENDICONTOANNO 2022  | 3.183.387,09 |                   |
| FCDE PREVISIONE<br>ASSESTATA ANNO 2022   | 40.550,27    |                   |
| Media entrate 2020-<br>2022 al netto<br>dell'FCDE stanziato a<br>bilancio 2022 | 3.206.281,69 |                   |
| <b>Percentuale del 27,20% valore soglia per il Comune di<br/>Pramaggiore:</b>  |              | <b>872.108,62</b> |
| INCREMENTO MASSIMO   |              | 271.638,06        |

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 530.513,99**, la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, **pari a Euro 872.108,62**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2022; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

## RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio nell'anno 2024 sarà pari a **Euro 674.433,02 per il 2025 sarà pari ad 655.264,27 e per il 2025 sarà pari ad € 641.179,89** calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, dopo l'attuazione delle variazioni di cui al presente piano dei fabbisogni, secondo il risultato che emerge dallo schema allegato:

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE**

**PREVISIONALE 2024/2026**

**DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L.**

**DM 17 marzo 2020 art. 2:** 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'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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

**Circolare ministeriale:** gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

| TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE   | CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO | 2024 previsionale |   | 2025 previsionale |   | 2026 previsionale |
|---|------------------------------------|-------------------|---|-------------------|---|-------------------|
| <b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro</b>  | <b>U.1.01.00.00.000</b>            | <b>526.836,66</b> |   | <b>512.658,66</b> |   | <b>501.069,66</b> |
| Retribuzioni lorde  | U.1.01.01.00.000                   |                   | - |                   |   |                   |
| Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato  | U.1.01.01.01.001                   |                   |   |                   |   |                   |
| Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato   | U.1.01.01.01.002                   | 453.869,77        |   | 436.691,77        |   | 428.102,77        |
| Straordinario per il personale a tempo indeterminato  | U.1.01.01.01.003                   | 17.660,82         |   | 20.660,82         |   | 17.660,82         |
| Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato  | U.1.01.01.01.004                   | 55.306,07         |   | 55.306,07         |   | 55.306,07         |
| Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato  | U.1.01.01.01.005                   |                   | - |                   | - |                   |
| Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato   | U.1.01.01.01.006                   |                   |   |                   |   |                   |
| Straordinario per il personale a tempo determinato  | U.1.01.01.01.007                   |                   | - |                   | - |                   |
| Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato  | U.1.01.01.01.008                   |                   |   |                   |   |                   |
| Assegni di ricerca  | U.1.01.01.01.009                   |                   | - |                   | - |                   |
| <b>Altre spese per il personale</b>   | <b>U.1.01.01.02.000</b>            | <b>3.000,00</b>   |   | <b>3.000,00</b>   |   | <b>3.000,00</b>   |
| Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale | U.1.01.01.02.001                   |                   | - |                   | - |                   |
| Buoni pasto   | U.1.01.01.02.002                   | 3.000,00          | - | 3.000,00          | - | 3.000,00          |
| Altre spese per il personale n.a.c.   | U.1.01.01.02.999                   |                   | - |                   | - |                   |
| <b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>  | <b>U.1.01.02.00.000</b>            | <b>147.596,36</b> |   | <b>142.605,61</b> |   | <b>140.110,23</b> |
| <b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>  | <b>U.1.01.02.01.000</b>            |                   |   |                   |   |                   |
| Contributi obbligatori per il personale   | U.1.01.02.01.001                   | 146.976,31        |   | 141.985,56        |   | 139.490,18        |
| Contributi previdenza complementare   | U.1.01.02.01.002                   | 620,05            |   | 620,05            |   | 620,05            |
| Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS  | U.1.01.02.01.003                   |                   |   |                   |   |                   |
| Altri contributi sociali effettivi n.a.c.   | U.1.01.02.01.999                   |                   | - |                   | - |                   |
| <b>Contributi sociali</b>   | <b>U.1.01.02.02.000</b>            | <b>-</b>          |   | <b>-</b>          |   | <b>-</b>          |
| Assegni familiari   | U.1.01.02.02.001                   |                   |   |                   |   |                   |
| Equo indennizzo   | U.1.01.02.02.002                   |                   | - |                   | - |                   |
| Accantonamento di fine rapporto - quota annuale   | U.1.01.02.02.003                   |                   | - |                   | - |                   |
| Oneri per il personale in quiescenza  | U.1.01.02.02.004                   |                   | - |                   | - |                   |
| Arretrati per oneri per il personale in quiescenza  | U.1.01.02.02.005                   |                   | - |                   | - |                   |
| Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso   | U.1.01.02.02.006                   |                   | - |                   | - |                   |
| Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.   | U.1.01.02.02.999                   |                   | - |                   | - |                   |
| <b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>   | <b>U.1.03.02.12.000</b>            | <b>5.000,00</b>   |   | <b>5.000,00</b>   |   | <b>5.000,00</b>   |
| Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale   | U.1.03.02.12.001                   |                   |   |                   |   |                   |
| Quota LSU in carico all'ente  | U.1.03.02.12.002                   | 5.000,00          | - | 5.000,00          | - | 5.000,00          |
| Collaborazioni coordinate e a progetto  | U.1.03.02.12.003                   |                   | - |                   | - |                   |
| Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.   | U.1.03.02.12.999                   |                   |   |                   |   |                   |
| <b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>  |                                    | <b>682.433,02</b> |   | <b>663.264,27</b> |   | <b>649.179,89</b> |
| SPESA PERSONALE A TEMPO DET FONDO PICCOLI COMUNI- PNRR  |                                    | - 33.253,13       |   | - 11.084,38       |   |                   |
| <b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>   |                                    | <b>649.179,89</b> |   | <b>652.179,89</b> |   | <b>649.179,89</b> |

Tali importi rispettano i limiti di incremento annuali consentiti dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, limiti di seguito riepilogati:

| Spesa personale 2018 – mac 101 | Percentuale incremento | Anno | Importo    | Totale            |
|--------------------------------|------------------------|------|------------|-------------------|
| 531.035,10                     | 28%                    | 2024 | 148.689,83 | <b>679.724,93</b> |
| 531.035,10                     | 28%                    | 2025 | 148.689,83 | <b>679.724,93</b> |
| 531.035,10                     | 28%                    | 2026 | 148.689,83 | <b>679.724,93</b> |

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024-2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024-2026 è stato approvato/aggiornato con **deliberazione G.C. n. 65 del 14/11/2023**;
- il Piano delle Performance 2023/2025 e Piano dettagliato degli obiettivi anno 2023 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 01 del 10/01/2023**, mentre **il piano della performance 2024 viene approvato con la deliberazione di G.C. che approva il PIAO 2024/2026**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) per quanto attiene alla spesa del personale rientrante nei limiti di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006.
- **di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 (Delibera di C.C. n. 48 del 27/12/2022), del rendiconto 2022 (Delibera di C.C. n. 15 del 27/04/2023)**, nonché i termini per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2024/2026 (Delibera di C.C. n. 56 del 20/12/2023), i trenta giorni dal temine di legge per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

#### *1° caso - al di sotto del valore soglia "più basso"*

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Pramaggiore, che si trova al di sotto del 27,20 %), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Per il triennio 2024-2026, la capacità assunzionale del Comunale di Pramaggiore risulta pertanto così calcolata:

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024 | VALORI            | RIFERIMENTO<br>DPCM 17/03/2020 |
|--|-------------------|--------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 MAC 101       | 531.035,10        | Art. 5, comma 1                |
| % DI INCREMENTO ANNO 2024                  | 28%               |                                |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023</b>    | <b>148.689,83</b> |                                |

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2025 | VALORI            | RIFERIMENTO<br>DPCM 17/03/2020 |
|--|-------------------|--------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 MAC 101       | 531.035,10        | Art. 5, comma 1                |
| % DI INCREMENTO ANNO 2025                  | 28%               |                                |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2025</b>    | <b>148.689,83</b> |                                |

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2026 | VALORI            | RIFERIMENTO<br>DPCM 17/03/2020 |
|--|-------------------|--------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 MAC 101       | 531.035,10        | Art. 5, comma 1                |
| % DI INCREMENTO ANNO 2026                  | 28%               |                                |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2026</b>    | <b>148.689,83</b> |                                |

Si precisa che stante le capacità assunzionali sopra evidenziate, l'ente opta per l'utilizzo delle nuove facoltà assunzionali in quanto più favorevoli rispetto all'utilizzo dei resti assunzionali 2015-2019 che ammontano a soli € 14.071,39 (Parere Ragioneria Generale dello Stato Prot. 12454 del 15/01/2021).

La spesa di personale per il triennio 2024/2026, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 872.108,62**, corrispondente al valore soglia "più basso"

del 27,20%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2024 e 2026 tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020, fino al 31/12/2024 i comuni di cui all'art. 4 comma 2 del citato Decreto possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 (del medesimo art. 5) 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 della soglia di cui all'art. 4, comma 1.

Nella fattispecie del Comune di Pramaggiore detti valori soglia sono evidenziati nel sotto riportato prospetto:

| <b>Spesa personale 2018 – mac 101</b> | <b>Percentuale incremento</b> | <b>Anno</b> | <b>Importo</b> | <b>Totale</b>     |
|---------------------------------------|-------------------------------|-------------|----------------|-------------------|
| 531.035,10                            | 28%                           | 2024        | 148.689,83     | <b>679.724,93</b> |
| 531.035,10                            | 28%                           | 2025        | 148.689,83     | <b>679.724,93</b> |
| 531.035,10                            | 28%                           | 2026        | 148.689,83     | <b>679.724,93</b> |

#### **4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

La consistenza del personale in servizio nel Comune di Pramaggiore (VE) alla data di approvazione del presente Piano non presenta scoperture di quote d'obbligo, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

Qualora, effettivamente, nel corso del triennio 2024/2026 venga superata la quota d'obbligo di cui alla L. n. 68/99 l'Ente provvederà all'avvio delle selezioni per l'assunzione di persona avente i requisiti di cui all'art. 1 della L. n. 68/99.

#### **5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI**

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

**Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Tecnica – ex Cat. D – Decorrenza dall'anno 2024**, da destinare al “Settore Tecnico” a tempo pieno e indeterminato e– a seguito di dimissioni del dipendente in aspettativa ex. art. 110–

**Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Tecnica – ex Cat. D – - P.O. - Decorrenza dall'anno 2024**, da destinare al “Settore Tecnico” a tempo pieno e indeterminato – in sostituzione di analoga figura cessata nel 2023 per quiescenza, da effettuarsi secondo le ordinarie procedure di reclutamento nel rispetto della normativa vigente in materia.

**Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Tecnica – ex Cat. D – decorrenza dall'anno 2024**, da destinare al “Settore Tecnico” a tempo pieno e determinato finanziata con Fondo Piccoli Comuni di cui all'art. 31 bis co. 5 DL 152/2021, per lo specifico progetto PNRR individuato nella richiesta di finanziamento.

**Istruttore Amministrativo – ex Cat. C – Decorrenza dall'anno 2024**, da destinare al “Settore Amministrativo-Finanziario” – a tempo pieno e indeterminato - in sostituzione di analoga figura che ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 14/10/2022, mediante utilizzo degli spazi assunzionali di cui al D.P.C.M. del 17/03/2020, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento oppure mediante procedura di reclutamento .

**Istruttore di Vigilanza – ex Cat. C – Decorrenza dall'anno 2025** – Agente di Polizia Locale - a tempo pieno e indeterminato , da destinare al Settore Vigilanza - in sostituzione di analoga figura che potrebbe cessare dal servizio per quiescenza da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di

reclutamento nel rispetto della vigente normativa in materia.

**Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Vigilanza – ex Cat. D – Decorrenza dall’anno 2026 –** a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore Vigilanza - in sostituzione del Responsabile incaricato di P.O. che potrebbe cessare dal servizio per quiescenza da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento nel rispetto della vigente normativa in materia.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l’istituto del comando o dell’utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

Si precisa inoltre che alla data odierna il Comune di Pramaggiore è risultato assegnatario del contributo destinato a sostenere gli oneri dei Segretari Comunali ex art.1 comma 828 della L. 29/12/2022 n. 197 per € 13.333,00 nell’anno 2023, per € 40.000,00 nell’anno 2024 e per € 40.000,00 nell’anno 2025.

La spesa prevista in bilancio 2024-2025 per il Segretario Comunale risulta pertanto finanziata per € 20.000,00 con tale contributo ipotizzando una convenzione di segreteria con analogo Comune al 50%.

## RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZAPUBBLICA

La maggiore spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all’art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è così distinta:

### **ANNO 2024:**

- Euro 36.727,92: mesi 12 nuova assunzione Istruttore a tempo indeterminato ex categ. C (Istruttore Amministrativo settore Amministrativo-Finanziario), e maggiore spesa per adeguamento del limite al trattamento economico accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 per i dipendenti e P.O. da ricalcolare a consuntivo in base all’effettivo incremento di personale avvenuto nel 2024.
- **Totale: 36.727,92 (oneri compresi) di spesa imputabile ai nuovi spazi assunzionali ai sensi del DL 34/2019.**

### **ANNO 2025:**

- Euro 36.727,92: mesi 12 nuova assunzione Istruttore a tempo indeterminato ex categ. C (Istruttore Amministrativo settore Amministrativo-Finanziario), e maggiore spesa per adeguamento del limite al trattamento economico accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 per i dipendenti e P.O. da ricalcolare a consuntivo in base all’effettivo incremento di personale avvenuto nel 2024.
- **Totale: 36.727,92 (oneri compresi) di spesa imputabile ai nuovi spazi assunzionali ai sensi del DL 34/2019.**

### **ANNO 2026:**

- Euro 36.727,92: mesi 12 nuova assunzione Istruttore a tempo indeterminato ex categ. C (Istruttore Amministrativo settore Amministrativo-Finanziario), e maggiore spesa per adeguamento del limite al trattamento economico accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 per i dipendenti e P.O. da ricalcolare a consuntivo in base all’effettivo incremento di personale avvenuto nel 2024.
- **Totale: 36.727,92 (oneri compresi) di spesa imputabile ai nuovi spazi assunzionali ai sensi del DL 34/2019.**

**1° caso - al di sotto del valore soglia “più basso”**

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2024/2026, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

**2024 (primo anno):**

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE 2018   | 531.035,10                      |
| - Nuovo MAC 101 bilancio 2024/2026 esercizio 2024   | € 674.433,02                    |
|   | € 674.433,02-<br>€ 531.035,10 = |
| INCREMENTO ANNUO rispetto alla spesa del personale del 2018   | € 143.397,92                    |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2022-2021-2020 al netto del FCDE) | € 872.108,62 -<br>€ 674.433,02= |
| DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2024)  | € 197.675,60                    |

**2025 (secondo anno):**

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE 2018   | 531.035,10                       |
| Nuovo MAC 101 bilancio 2024/2026 esercizio 2025   | € 655.264,27                     |
|   | € 655.264,27-<br>€ 531.035,10 =  |
| INCREMENTO ANNUO rispetto alla spesa del personale del 2018   | € 124.229,17                     |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2022-2020-2019 al netto del FCDE) | € 872.108,62 –<br>€ 655.264,27 = |
| DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2025)  | € 216.844,35                     |

**2026 (terzo anno):**

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE 2018   | 531.035,10                      |
| Nuovo MAC 101 bilancio 2024/2026 esercizio 2026   | € 641.179,89                    |
|   | € 641.179,89-<br>€ 531.035,10 = |
| INCREMENTO ANNUO rispetto alla spesa del personale del 2018   | € 110.144,79                    |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,2% delle entrate correnti rendiconti 2022-2020-2019 al netto del FCDE) | 872.108,62 –<br>641.179,89 =    |
| DIFFERENZA RESIDUO (spesa di personale 2026)  | € 230.928,73                    |

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti

dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;

- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- le nuove assunzioni e tutti gli atti ad esse propedeutici, sono attivate dopo l'approvazione del bilancio 2024/2026.

TABELLE RIEPILOGATIVE:

ALLEGATO B CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

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

| COMUNE DI                 | Pramaggiore    |                                     |                                    |
|---------------------------|----------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| POPOLAZIONE al 31.12.2020 | 4.788          |                                     |                                    |
| FASCIA                    | D              |                                     |                                    |
| VALORE SOGLIA PIU' BASSO  | 27,20%         |                                     |                                    |
| VALORE SOGLIA PIU' ALTO   | 31,20%         |                                     |                                    |
| Fascia                    | Popolazione    | Tabella 1 (Valore soglia più basso) | Tabella 3 (Valore soglia più alto) |
| a                         | 0-999          | 29,50%                              | 33,50%                             |
| b                         | 1000-1999      | 28,60%                              | 32,60%                             |
| c                         | 2000-2999      | 27,60%                              | 31,60%                             |
| d                         | 3000-4999      | 27,20%                              | 31,20%                             |
| e                         | 5000-9999      | 26,90%                              | 30,90%                             |
| f                         | 10000-59999    | 27,00%                              | 31,00%                             |
| g                         | 60000-249999   | 27,60%                              | 31,60%                             |
| h                         | 250000-1499999 | 28,80%                              | 32,80%                             |
| i                         | 1500000>       | 25,30%                              | 29,30%                             |

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

|   | IMPORTI       | DEFINIZIONI  |
|---|---------------|--|
| SPESA DI PERSONALE<br>RENDICONTO ANNO 2022<br>(mac 101) | 600.470,56    | definizione art. 2,<br>comma 1, lett. a),DPCM<br>17/03/2020  |
| ENTRATE CORRENTI<br>RENDICONTOANNO 2020                 | 3.438.042,98  | definizione art. 2,<br>comma 1, lett. b),<br>DPCM 17/03/2020 |
| ENTRATE CORRENTI<br>RENDICONTOANNO 2021                 | 3.119.065,80  |  |
| ENTRATE CORRENTI<br>RENDICONTOANNO 2022                 | 3.183.387,09  |  |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA<br>ANNO 2022                  | 40.550,27     |  |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>      | <b>18,73%</b> |  |

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

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

|                                   | IMPORTI           | RIFERIMENTO<br>D.P.C.M. |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2022      | 600.470,56        | Art. 4, comma 2         |
| <b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b> | <b>872.108,62</b> |                         |
| INCREMENTO MASSIMO                | 271.638,06        |                         |

#### Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

| Fascia | Popolazione    | Anno 2020 | Anno 2021 | Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
|--------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| a      | 0-999          | 23,00%    | 29,00%    | 33,00%    | 34,00%    | 35,00%    |
| b      | 1000-1999      | 23,00%    | 29,00%    | 33,00%    | 34,00%    | 35,00%    |
| c      | 2000-2999      | 20,00%    | 25,00%    | 28,00%    | 29,00%    | 30,00%    |
| d      | 3000-4999      | 19,00%    | 24,00%    | 26,00%    | 27,00%    | 28,00%    |
| e      | 5000-9999      | 17,00%    | 21,00%    | 24,00%    | 25,00%    | 26,00%    |
| f      | 10000-59999    | 9,00%     | 16,00%    | 19,00%    | 21,00%    | 22,00%    |
| g      | 60000-249999   | 7,00%     | 12,00%    | 14,00%    | 15,00%    | 16,00%    |
| h      | 250000-1499999 | 3,00%     | 6,00%     | 8,00%     | 9,00%     | 10,00%    |
| i      | 1500000>       | 1,50%     | 3,00%     | 4,00%     | 4,50%     | 5,00%     |

## ALLEGATO "C "

| <b>DOTAZIONE ORGANICA per il triennio 2024-2025-2026</b>        |  |  |
|---|--|--|
| <b>Settore "Amministrativo-Finanziario"</b>                     |  |  |
| Categorie   | Profili Professionali  | Totale   |
| Funzionario ed Elevata Qualificazione                           | Funzionario ed Elevata Qualificazione<br>Area Amministrativo-Finanziaria | 1  |
| Funzionario ed Elevata Qualificazione                           | Funzionario ed Elevata Qualificazione- servizi sociali                   | 1  |
| Istruttore  | Istruttore Amministrativo  | 6 di cui n. 1 nuova assunzione in sostituzione di personale dimissionario con utilizzo di nuovi spazi assunzionali DL 34/2019.   |
|   | <b>Totale Settore</b>  | <b>8</b>   |
| <b>Settore "Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente"</b> |  |  |
| Categorie   | Profili Professionali  | Totale   |
| Funzionario ed Elevata Qualificazione                           | Funzionario ed Elevata Qualificazione Ufficio Tecnico                    | 3 di cui n. 1 in sostituzione di dipendente in aspettativa ai sensi dell'art. 110 dimissionario, n. 1 assunzione a tempo pieno e indeterminato di istruttore tecnico D1 P.O. e n. 1 a tempo pieno e determinato assunzione fondo piccoli comuni; |
| Istruttore  | Istruttore Amministrativo  | 1  |
| Operatore Esperto   | Operatore Esperto  | 1  |
|   | <b>Totale Settore</b>  | <b>4 a tempo indeterminato</b>   |
|   |  | <b>1 a tempo determinato Fondo piccoli Comuni PNRR</b>   |
| <b>Settore "Vigilanza"</b>                                      |  |  |
| Categorie   | Profili Professionali  | Totale   |
| Funzionario ed Elevata Qualificazione                           | Funzionario ed Elevata Qualificazione Area Polizia Locale                | 1  |
| Istruttore  | Istruttore Amministrativo  | 2 di cui n. 1 in sostituzione di eventuale dipendente che raggiunga i requisiti per la quiescenza.   |
|   | <b>Totale Settore</b>  | <b>3</b>   |
|   | <b>Totale Generale</b>   | <b>15 coperti o da coprire e 1 assunzione PNRR Fondo Piccoli Comuni</b>  |

## Allegato D – PIANO OCCUPAZIONALE

### PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore            | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione   |  |                      |                                      |                 |  |
|-----------------------|-----------|--|--------------|---|--|----------------------|--------------------------------------|-----------------|--|
|                       |           |  |              | Graduatoria Concorso  | Mobilità   | Centro per l'Impiego | Progressione di carriera / verticale | Stabilizzazione | Note   |
| 01/01/2024            | D         | Istruttore Direttivo Tecnico               | 100%         | Utilizzo graduatoria dell'ente                                      |  |                      |                                      |                 | Ex dipendente in aspettativa dimissionario art. 110, assunzione prevista per il 01.02.2024 |
| 01/02/2024            | D         | Istruttore Direttivo Tecnico               | 100%         | Utilizzo graduatoria di altri enti o eventuale concorso             | Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria o concorso) |                      |                                      |                 | Sostituzione dipendente D-P.O. per quiescenza.   |
| 01/02/2024            | D         | Istruttore Direttivo Tecnico               | 100%         | Utilizzo graduatoria dell'ente o di altri enti o eventuale concorso |  |                      |                                      |                 | PNRR tempo determinato in sostituzione di dipendente e t.d. dimissionario                  |
| 01/04/2024            | C         | Istruttore Amministrativo                  | 100%         | utilizzo graduatoria di altri enti o eventuale concorso.            | Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)            |                      |                                      |                 | Sostituzione dipendente dimissionario  |
| 01/08/2024            | C         | Istruttore Vigilanza Agente Polizia Locale | 100%         | Utilizzo graduatoria Comune o utilizzo graduatoria di altri enti    | Avviso di mobilità (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)            |                      |                                      |                 | Sostituzione dipendente per eventuale quiescenza   |

# CALCOLO LIMITE DI SPESA PERSONALE - ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006

| <b>MEDIA TRIENNIO 2011-2013 E RISPETTO LIMITE TRIENNIO 2024-2026</b>  |                              |                              |                              |  |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|--|
| VERIFICA COSTI DEL PERSONALE EX ART. 1, COMMI 198 E 199 L. 266/2005 ART. 1, COMMA 557 ter L. 296/2006   |                              |                              |                              |  |
| valore storico  | 2024                         | 2025                         | 2026                         |  |
| <b>TRIENNIO 2011-2012-2013 LIMITE MASSIMO PER CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE (RIF. DELIBERA VERIFICA STATO ATTUAZIONE PROGRAMMI 2014 CON DETRAZIONE SPESA PER CATEGORIE PROTETTE)</b>  | <b>530.513,99</b>            | <b>530.513,99</b>            | <b>530.513,99</b>            |  |
| valore dal 2018   |                              |                              |                              |  |
| <b>RIDETERMINAZIONE AL LORDO DEI RINNOVI CCNL MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013 PER CONTENIMENTO SPESA DI PERSONALE</b>   | <b>530.513,99</b>            | <b>530.513,99</b>            | <b>530.513,99</b>            |  |
|   |                              |                              |                              |  |
|   | <b>2024<br/>previsionale</b> | <b>2025<br/>previsionale</b> | <b>2026<br/>previsionale</b> |  |
| Spesa di personale (compreso personale a tempo determinato e dirigenti a tempo determinato): TIT. 1 MACR. 01  | 674.433,02                   | 655.264,27                   | 641.179,89                   |  |
| Co.co.co.   | -                            |                              |                              |  |
| Spesa di personale da rimborsare per comando TIT. 1 MACR. 09  |                              |                              |                              |  |
| Buoni pasto 01.03 TIT. 01 MACR. 03  | 3.000,00                     | 3000                         | € 3.000,00                   |  |
| Irap: TIT. 1 MACR. 02   | 30.321,86                    | 30.321,86                    | 30.321,86                    |  |
| <b>TOTALE A</b>   | <b>707.754,88</b>            | <b>688.586,13</b>            | <b>674.501,75</b>            |  |
| Costo rinnovo CCNL 21/05/2018 triennio 2016/2018 dipendenti   |                              |                              |                              |  |
| Costo rinnovi contrattuali ante 2016 -dipendenti  | - 80.185,71                  | - 80.185,71                  | - 80.185,71                  |  |
| Costo rinnovo CCNL triennio 2019-2021 dipendenti  |                              |                              |                              |  |
| Spesa costo rinnovo contrattuale Sg 2013 al 2019  |                              |                              |                              |  |
| Spesa riferita a ANF  |                              |                              |                              |  |
| Spese per lavoro straordinario ed altri oneri di personale connessi all'attività elettorale oggetto di rimborso da altre amministrazioni (cfr. R.G.S. circolare n. 9/2006)  | - 8.666,00                   | - 8.666,00                   | - 8.666,00                   |  |
| Spese per il personale appartenente alle categorie protette (cfr. R.G.S. circolare n. 9/2006)   |                              |                              |                              |  |
| Personale a tempo determinato finanziato con destinazione C.d.S. (cfr. Circolare Minsitro Interno n. FL 5/2007 e parere C.C. Liguria n. 1/2008)   | -                            |                              |                              |  |
| ESCLUSIONE SPESE PROGETTAZIONE INTERNA (cfr. Sezione Autonomie C.C.deliberazione n. 16/2009)  | - 5.000,00                   | - 5.000,00                   | - 5.000,00                   |  |
| ESCLUSIONE I.C.I. / IMU (cfr. Sezione Autonomie C.C.deliberazione n. 16/2009)   | - 5.000,00                   | - 5.000,00                   | - 5.000,00                   |  |
| ESCLUSIONE ROGITO (cfr. Sezione Autonomie C.C.deliberazione n. 16/2009)   | - 2.500,00                   | - 2.500,00                   | - 2.500,00                   |  |
| Compensi Istat  | - 1.000,00                   | - 4.000,00                   | - 1.000,00                   |  |
| Spesa di personale eterofinanziata: PNRR Fondo Piccoli Comuni   | - 35.483,29                  | - 11.828,77                  |                              |  |
| Spesa di personale rimborsato da altra amministrazione per spesa di personale   | -                            |                              |                              |  |
| Spesa di personale rimborsata per convenzione di Segreteria   | -                            |                              |                              |  |
| Spesa Segretari Comunali finanziata per PNRR  | - 20.000,00                  | - 20.000,00                  | - 20.000,00                  |  |
| Maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.L. 34/2019 che non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 27 | - 36.727,92                  | - 36.727,92                  | - 36.727,92                  |  |
| <b>TOTALE VOCI DI RIDUZIONE DI SPESA</b>  | <b>- 194.562,92</b>          | <b>- 173.908,40</b>          | <b>- 159.079,63</b>          |  |
| <b>LIMITE DI SPESA DI PERSONALE RILEVANTE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006</b>  | <b>513.191,96</b>            | <b>514.677,73</b>            | <b>515.422,12</b>            |  |
| <b>scostamento da obiettivo</b>   | <b>- 17.322,03</b>           | <b>- 15.836,26</b>           | <b>- 15.091,87</b>           |  |

## **RELAZIONE TECNICA**

### **SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ASSUNZIONALE**

#### *Contesto Normativo*

L'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 modifica sostanzialmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni, introdotte, a decorrere dal 2011, per contenere le assunzioni a tempo indeterminato derivanti da concorso pubblico. Il comma 2 prevede che a decorrere dalla data individuata da un apposito Decreto Ministeriale, 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, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Dopo aver raggiunto più intese in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che individua 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 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 e prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni, il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio. Ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Per calcolare la media delle entrate correnti, si prendono come riferimento gli accertamenti di competenza riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, concetto ribadito dalla Corte dei Conti Sezione regionale dell'Emilia Romagna con deliberazione n. 55/2020/PAR del 25.06.2020.

Sono incluse tra le entrate correnti le entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva attribuita al gestore secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 al netto del Fondo svalutazione crediti riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato, qualora l'Ente sia in TARIP.

Il Comune di PRAMAGGIORE con n. abitanti 4.790 (dato disponibile al 31/12/2022) si colloca nella fascia demografica (comuni da 3000 a 4999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia pari al 27,20% e i dati di riferimento relativi all'ultimo rendiconto della gestione approvato sono riferiti all'annualità 2022 (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 27.04.2023).

Ai fini del calcolo del rapporto spesa personale/entrate correnti, si è preso come riferimento l'importo del Fondo crediti di dubbia esigibilità che risulta stanziato nel bilancio assestato del 2022, mentre per quanto riguarda i dati da tener in conto per l'inclusione tra le entrate correnti, non si sono tenute conto le entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva ex l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013, in quanto il Comune di Pramaggiore non ha una gestione in TARIP del servizio rifiuti, ma incassa direttamente le entrate da Tariffa Rifiuti.

|  | IMPORTI      |               | DEFINIZIONI   |
|--|--------------|---------------|---|
| SPESA DI PERSONALE<br>RENDICONTO ANNO<br>2022      |              | 600.470,56    | definizione art. 2,<br>comma 1, lett. a),<br>DPCM<br>17/03/2020 |
| ENTRATE RENDICONTO<br>ANNO 2020                    | 3.438.042,98 | 3.246.831,96  | definizione art. 2,<br>comma 1, lett. b),<br>DPCM<br>17/03/2020 |
| ENTRATE RENDICONTO<br>ANNO 2021                    | 3.119.065,80 |               |   |
| ENTRATE RENDICONTO<br>ANNO 2022                    | 3.183.387,09 |               |   |
| FCDE PREVISIONE<br>ASSESTATA ANNO 2022             |              | 40.550,27     |   |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b> |              | <b>18,73%</b> |   |

### **Determinazione spesa art. 1 comma 557 della Legge 296/2006**

Per la determinazione della spesa di personale nel rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, si evidenzia che sono state decurtate le voci indicate nella tabella sopra esposta.

#### Criticità

Si evidenziano le seguenti criticità che potrebbero condizionare la spesa di personale nei prossimi anni:

- incrementi alla spesa di personale potrebbero registrarsi in caso di rinnovo dei contratti nazionali del personale. Per fronteggiare l'aumento della spesa per rinnovi contrattuali (inclusi oneri riflessi a carico dell'Ente e IRAP), risulta stanziato nel bilancio 2024-2026, un fondo, alla classificazione di bilancio Missione 20- Programma 03- Titolo 1 e Macroaggregato 10, pari ad Euro 9.682,90 per l'annualità 2024, Euro 9.682,90 per l'annualità 2025 ed Euro 9.682,90 per l'annualità 2026;
- il valore delle entrate correnti a partire dalle risultanze del rendiconto 2022 e per gli anni a venire potrebbe continuare a subire una progressiva riduzione quale conseguenza dei problemi collegati agli incrementi dei costi dell'energia elettrica e del gas e ai conflitti internazionali emergenti nella zona del Medio-Oriente.