SEZIONE III

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La pianificazione delle risorse umane, da adottare annualmente con valenza triennale, rappresenta dunque lo strumento principale per coordinare le politiche di bilancio, la pianificazione strategica e le scelte programmatiche in materia di personale.

Tale semplificazione, accanto ad altre misure disnellimento delle procedure di reclutamento, ha dato un nuovo impulso ed un'accelerazione alle procedure concorsuali. Tale impulso, è stato frenato da un incremento dei pensionamenti, dovuto all'introduzione di sistemi di accesso alla pensione, che hanno consentito a numerosi dipendenti di anticipare l'uscita del lavoro, derogando i requisiti della c.d. legge Fornero. La pianificazione dei fabbisogni del personale si è orientata in particolare sulla sostituzione del personale cessato, mettendodaparte quindi di rigide logiche della dotazione organica, con l'obiettivo tra l'altro di individuare le professionalità più rispondenti alle diverse esigenze e competenze degli uffici comunali.

Il trend in diminuzione del personale a tempo indeterminato iniziato dal 2012 al 2021, dovuto al blocco del turn over nelle PA ed alle rigide norme di contenimento della spesa pubblica succedutesi nell'ultimo decennio, ha quindi subito un'aprima inversione di tendenza. Nonostante com'erichiamato in premessa, il progressivo allentamento dei vincoli assunzionali e finanziari previsti dalle leggi nazionali e l'espletamento di diverse procedure concorsuali nel corso dell'ultimo quinquennio, il numero dei dipendenti che si prevedeva di incrementare attraverso la pianificazione dei fabbisogni del personale, è tuttavia diminuito a causa delle numerose dimissioni e del conseguente esodo del personale verso il Comparto delle Funzioni Centrali, vista la scarsa attrattività in generale del posto di lavoro pubblico nell'ambito degli Enti Locali, provocando di conseguenza un non assestamento dell'organico.

Nel corso del **2023**, sono state concluse tre procedure concorsuali, e altresì sono state avviate le seguenti procedure:

- ✓ procedura per il conferimento di incarico dirigenziale, ai sensi dell'art.110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, per l'Area 1 – “Gestione finanziaria e del personale”;
- ✓ predisposizione di due selezioni pubbliche per l'avviamento tramite centro per l'impiego, per l'assunzione di 5 unità con profilo professionale di Operatore Uschiere ex art.1 legge 68/1999 ed 2 unità con profilo professionale di Operatore Messo Comunale ex art.18 legge 68/1999;
- ✓ approvazione accordo con il Comune di Canosa di Puglia per l'utilizzo della graduatoria concorsuale per Dirigente del Settore Programmazione, Bilancio, Rendicontazione, Tributi, approvata con Determinazione Dirigenziale reg.Gen.n.459 del 16/03/2023, per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Dirigente “Area 1 – Gestione Finanziaria e del Personale”;
- ✓ bando di concorso, per titoli ed esami, per la copertura di n.1 (uno) posto a tempo parziale (20 ore settimanali) ed indeterminato del profilo professionale di Direttore di Biblioteca, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, da assegnare al Servizio Biblioteca ed Archivio Storico, Area 2 – Servizi Sociali e alla Persona del Comune di San Severo;
- ✓ interpello interno per ricerca di personale appartenente all'Area della Dirigenza e all'Area dei

Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Comune di San Severo, per il conferimento di incarico a tempo pieno e determinato, per un periodo pari alla durata del mandato del Sindaco, per n. 1 posto di Dirigente dell'Area 6 - Vigilanza, Controllo e Sicurezza del Territorio - Comandante della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs n.267/2000 e s.m.i.

Sono state effettuate n. 12 assunzioni a tempo indeterminato di cui 6 assistenti sociali, 3 funzionari amministrativi (di cui due part time 20 ore settimanali), 2 operatori esperti notificatori part time 18 ore settimanali e 1 dirigente Area 1. Le cessazioni sono pari a n. 16 di cui 7 collocamenti a riposo, 3 mobilità in uscita, 6 dimissioni volontarie. Si è proceduto inoltre alla trasformazione di n. 6 operatori esperti operai da tempo part time 24 ore settimanali a tempo pieno e di n. 4 operatori esperti CED da tempo part time 20 ore a tempo pieno.

Inoltre l'amministrazione nel corso del quinquennio ha riservato particolare attenzione all'attuazione delle mobilità, pari a n. 5 in entrata e n. 5 in uscita, n. 4 comandi in entrata e n. 1 in uscita e infine n. 8 procedure di mobilità compensativa, a seguito di richiesta di dipendenti o per esigenze organizzative.

Nel corso del **2024** è stata avviata e conclusa la seguente procedura:

- ✓ procedura per il conferimento di incarico dirigenziale, ai sensi dell'art.110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, per l'Area 2 – “Servizi Sociali e alla Persona”;

Sono state effettuate n. 5 assunzioni a tempo indeterminato di cui 1 funzionario amministrativo (a valere sui Fondi Povertà), 1 funzionario tecnico, 2 operatori esperti notificatori part time 18 ore settimanali, 1 operatore esperto autista scuolabus, 5 operatori uscieri (legge 68/99) e n. 2 operatori esperti messi comunali (legge 68/99). Le cessazioni sono pari a n. 9 di cui 5 collocamenti a riposo e 3 dimissioni volontarie ed infine n. 1 mobilità in uscita. Si è proceduto inoltre alla trasformazione di n. 2 operatori esperti messi notificatori da tempo part time 18 ore settimanali a tempo pieno. e di n. 4 operatori esperti CED da tempo part time 20 ore a tempo pieno. Inoltre è stata prorogata un comando in entrata per un ulteriore anno relativamente ad un Funzionario Tecnico.

3.3.2 FABBISOGNO 2025-2027

Introduzione

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 costituisce la sezione 3.3 del PIAO 2025-2027.

È stata attuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

Sulla base di quanto sopra citato, il Dirigente dell'Area 1 - Gestione Finanziaria e del Personale ha preso atto delle ricognizioni di fabbisogni di personale inoltrate dai dirigenti di Area e della mancanza di eccedenze di personale.

Il presente piano definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025-2027

applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018, delle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (G.U. 14.9.2022), tenuto conto dei contenuti del DUP 2025-2027 e degli esiti della ricognizione annuale del personale.

Riferimenti normativi

Si riporta di seguito la normativa relativa all'introduzione del PIAO ed alla determinazione delle capacità assunzionali ai fini della predisposizione dei PTFP:

- Articolo 6 del DL 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO Piano integrato di attività e organizzazione);
- Articolo 6 del D.Lgs 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- Articolo 1, comma 1, lett. a) del DPR 81/2022;
- Articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- Articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- DM 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Definizione limiti negli ambiti di intervento

Limite della capacità assunzionale

A seguito dell'entrata in vigore del DL 34/2019 e della normativa di attuazione contenuta nel D.M. 17/03/2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" sono stati modificati i criteri di determinazione degli spazi assunzionali, non più legati al turn over di personale, ma legati alla sostenibilità finanziaria della spesa misurata attraverso valori soglia.

In data 08.06.2020 è stata pubblicata la circolare del Ministero dell'interno ad oggetto: "Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni".

La disposizione normativa di cui all'art. 33 del DL 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto.

Con la circolare soprarichiamata sono stati individuati:

- gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- le fasce demografiche;
- i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fasce demografiche;
- nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

L'art. 4 del Decreto 17.03.2020 riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, per un importo non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 % per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, come il Comune di San Severo.

Virtuosità

Il Comune ne di San Severo continua a collocarsi nella prima fascia di virtuosità ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti nette di cui al Conto consuntivo 2023, calcolate secondo i criteri indicati nel decreto ministeriale, è pari al 20,70% e quindi inferiore al valore soglia del 27.00 %.

Limite del Tetto di Spesa del Personale

L'art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5, DL90/2014, prevede che “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della presente disposizione” e quindi, a questi fini, deve farsi riferimento alla spesa del triennio 2011-2013: euro 8.634.983,00.

Gli interventi assunzionali

Sulla base dei piani e dei programmi di attività approvati nel DUP e nella sottosezione performance, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere per le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, si ritiene di soddisfare il fabbisogno di personale con le seguenti modalità, tenuto conto delle cessazioni e assunzioni degli anni 2023 e 2024 e della previsione delle cessazioni per il periodo 2025-2027.

Sarà possibile procedere ad assunzioni tramite passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs 165/2001, che anche per il 2025 resta facoltativa, in quanto il Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202 convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15 (in G.U. 24/02/2025, n. 45) con l'articolo 1 comma 10 bis ha prorogato al 31.12.2025, il termine previsto dal comma 8 dell'articolo 3 della legge n. 56 del 19.06.2019 secondo cui le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle predette procedure di mobilità.

Nell'ambito del predetto istituto ci si potrà avvalere della mobilità per interscambio a parità di area e a parità di costo e quindi senza costi aggiuntivi per l'ente.

Inoltre potrà essere utilizzato lo strumento delle procedure selettive nonché quello dell'utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti.

Si potrà procedere all'attivazione di procedure di valorizzazione delle risorse interne tramite l'istituto della progressione tra le aree previsto dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001 e dal CCNL Funzioni locali 2019-2021 articolo 13 commi 6 e 8.

Il numero dei posti da coprire mediante mobilità, utilizzi di graduatoria, indizione di nuovi concorsi e le relative aree e profili, potranno essere rimodulati a parità di spesa demandando al Dirigente dell'Area 1 – Gestione Finanziaria e del Personale le relative determinazioni, tenuto conto dell'evolversi delle esigenze organizzative e funzionali; verrà garantita la diversificazione dei canali di reclutamento.

Assunzioni a tempo indeterminato

🇪🇺 Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato

Si ricorda che con deliberazione di G.C. n. 19 del 24.01.2024, la precedente Amministrazione prendendo atto dei contenuti dell'Avviso di cui sopra, autorizzava a presentare la manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale (funzionari) da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale per i seguenti profili professionali (in ordine di priorità):

- n. 5 profilo professionale amministrativo contabile;
 - n. 4 profilo professionale ingegnere;
 - n. 1 profilo professionale specialista transizione digitale;
- per un totale di n. 10 unità.

Successivamente il DPCM del 23/07/2024 che definisce i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse ha assegnato a questo Ente n. 5 unità delle 10 richieste;

In data 08.10.2024 è stato pubblicato sul Portale del Reclutamento InPA il bando di concorso RIPAM per l'assunzione di 2.200 unità di personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari, di cui 2.129 unità destinate a Comuni, Unioni di Comuni, Amministrazioni regionali, Province e Città Metropolitane appartenenti alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, secondo la ripartizione di cui all'allegato 1 del bando di concorso e 71 unità riservate al Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Nell'allegato al predetto bando venivano definiti i profili professionali delle n. 5 unità assegnate, più specificatamente "specialista economico-statistico".

I nuovi assunti saranno destinati esclusivamente alla gestione della politica di coesione, con l'obiettivo di garantire un utilizzo efficiente dei fondi europei e accelerare lo sviluppo socioeconomico dei territori coinvolti, contribuendo così alla crescita complessiva del Paese.

I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

🇪🇺 Assunzione n. 6 Istruttori appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C1), con profilo professionale "Istruttore di Vigilanza", a tempo parziale 50% per 18 ore settimanali e indeterminato" mediante concorso/mobilità/utilizzo graduatorie altri Enti;

Assunzioni a tempo determinato

Alle assunzioni a tempo indeterminato si affiancano le forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 dell'art. D.Lgs 165/2001, per fronteggiare le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, quali le assunzioni a tempo determinato, l'assegnazione temporanea di personale di altre Amministrazioni di varia categoria, la sottoscrizione di convenzioni che prevedono collaborazioni istituzionali tra enti con eventuale rimborso totale o parziale di personale temporaneamente assegnato e

relative proroghe.

Di seguito si riporta il dettaglio relativamente alle forme di lavoro flessibile:

Dirigente Area 6 – Comandante Polizia Locale, è stata prevista l'assunzione di 1 (uno) Dirigente dell'Area 6 Vigilanza, Controllo e Sicurezza del Territorio con profilo Comandante Polizia Locale, a tempo pieno e per la durata di anni 3 (tre) mediante procedura ex art 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000;

(Integrazione) Personale a tempo determinato – Proroga per mesi 1 (uno) di due Istruttori Tecnici (ex C1) a 18 ore settimanali con decorrenza **01.05.2025**;

Personale a tempo determinato su fondi FNA - È stata prevista l'assunzione per l'annualità 2025 di n.1 FUNZIONARIO (ex D1), con profilo professionale "Assistente sociale", Tempo Pieno, con finanziamento a valere su fondi FNA, mediante concorso/mobilità/utilizzo graduatorie altri Enti, per la durata massima di anni 3 (tre);

Personale a tempo determinato su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027, con nota prot. 18294 del 04.04.2025 assegnata al Servizio Personale in data 07.04.2025, la Dirigente dell'Area 2 Servizi Sociali e alla Persona ha chiesto l'integrazione del fabbisogno del personale della predetta area con la previsione delle seguenti figure professionali da assumere a tempo pieno e determinato per anni tre a valere sulle risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 come di seguito specificato:

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	2	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Contabile – Economico finanziario / esperto di rendicontazione	2	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Psicologo	1	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/ Pedagogista	2	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro

Si ricorda che con deliberazione di G.C. n. 158 del 11.10.2024, l'Amministrazione prendendo atto dei contenuti dell'Avviso, autorizzava a presentare la manifestazione di interesse relativamente alle azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà, triennio 2025-2027.

Riferimenti:

Decreto del Capo Dipartimento n.268 del 7 agosto 2024, con cui è stato approvato l'Avviso pubblico "Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà;

Decreto del Capo Dipartimento n.328 dell'11 ottobre 2024, con cui sono prorogati al 25 ottobre 2024 i termini per la presentazione delle richieste di adesione;

□Decreto del Direttore Generale n.40 del 14 marzo 2025, con cui sono state accettate 543 istanze di adesione presentate dagli Ambiti Territoriali Sociali (ATS).

□Decreto del Direttore Generale n.59 del 25 marzo 2025, con cui si rettifica il Decreto del Direttore Generale n.40 del 14 marzo 2025.

Le suddette assunzioni non alterano l'equilibrio circa il rispetto del tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006 trattandosi di spesa *eterofinanziata*.

Progressioni tra le aree – norma di indirizzo

Il CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, prevede all'art. 13, comma 6, che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgsn.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata al CCNL "Tabella C di Corrispondenza". Il comma 7 dello stesso articolo prevede che: "le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL." Le risorse destinabili alle progressioni verticali corrispondono allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 del personale destinatario del CCNL enti locali sottoscritto in data 16/11/2022.

Verifica facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio

Nei paragrafi seguenti viene evidenziato il rispetto dei vari limiti e tetti nell'ambito delle facoltà assunzionali e della spesa di personale stabilite dalla vigente normativa. La spesa derivante dal presente atto è sostenibile con le risorse già previste in bilancio senza operare incrementi, infatti il costo dell'assunzione prevista con il presente atto è finanziato interamente dalle risorse previste sul Bilancio di Previsione 2025-2027.

Facoltà assunzionali

Il c.d. Decreto Crescita (DL n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale determinata come rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultimo esercizio considerato.

L'art. 2 del successivo Decreto 17/03/2020 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione e stabilisce che al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale 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. Per"Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono allamedia. L'art. 4 del Decreto 17.03.2020 riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato per un valore non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,00% per i comuni

appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, come il Comune di San Severo. Sulla base di quanto sopra si è provveduto a determinare la percentuale di incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti dell'ultimo triennio, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato e cioè quello del 2024 per confermare la permanenza nella fascia divirtuosità. Si riporta di seguito la tabella con i calcoli relativa al **conto consuntivo 2023**(ultimo rendiconto approvato):

Comune di San Severo

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020) - ANNUALITÀ 2025

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

Comune di	San Severo
Popolazione	49069
Fascia	f)
Valore soglia più basso	27,00%
Valore soglia più alto	31,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,50%	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 Rendiconto 2023		8.354.131,27	Definizione art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate Rendiconto 2021	44.231.475,47		Definizione art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate Rendiconto 2022	41.914.021,09		
Entrate Rendiconto 2023	55.981.438,10		
Media Entrate	47.375.644,89		

FCDE Assestato Bilancio 2023		7.010.216,87
------------------------------	--	--------------

Rapporto Spesa del personale ed Entrate 20,70%

3) Calcolo capacità assunzionale

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni t.i.	2.544.534,29
Σ tra spesa ultimo rendiconto (2023) ed incremento Tab. 1	10.898.665,56

Verifica rapporto spesa pers./entrcorr in ipotesi di applicazione incremento teorico massimo	27,00%
--	--------

Esito OK

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025 10.898.665,56

NOTE IMPORTANTI

Dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 verrà meno in quanto l'art. 5 del decreto ha terminato di esplicitare i suoi effetti dal 31/12/2024. La conseguenza è che, alle regole vigenti (post LB2025) e pertanto ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027, la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1 (salvo poi verificare l'ulteriore limite inderogabile di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296)

Il rapporto spesa del personale / entrate correnti per il Comune di San Severo, relativo al 2023 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari a 20,70% ed è quindi notevolmente al di sotto del valore soglia massimo pari a 27,00%. Il Comune di San Severo rientra quindi fra i cosiddetti "enti virtuosi" avendo un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti al di sotto del c.d. "valore soglia per fascia demografica.

Verifica rispetto del tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006.

È inoltre necessario verificare che con le assunzioni previste da questo piano assunzionale si siano comunque rispettati i tetti di spesa di personale di cui all'art.1 comma 557 quater della Legge 296/2006. A tal fine si riporta la tabella con la spesa ai sensi dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, relativa al triennio.

Descrizione	Media Anni 2011-2013	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Spese Macro-aggregato 101 al netto degli impegni finanziati con FPV	9.491.834,00	9.445.985,32	9.042.737,23	9.042.737,23
Spese Macro-aggregato 103		0,00	0,00	0,00
IRAP Macro-aggregato 102		620.087,58	592.401,31	592.401,31
Altre spese (re-iscrizioni imputate all'esercizio successivo)				
TOTALE Spesa di Personale (A)	9.491.834,00	10.066.072,90	9.635.138,54	9.635.138,54
TOTALE Componenti escluse (B)	856.851,00	1.607.826,61	1.176.892,25	1.176.892,25
-di cui: categorie protette per la quota d'obbligo		200.151,23	200.151,23	200.151,23
-di cui: incentivi a valere sui quadri economici		114.428,48	114.428,48	114.428,48
-di cui: spese a carico di altre amministrazioni (ISTAT)		35.145,00	35.145,00	35.145,00
-di cui: Personale finanziato da Fondo povertà/FNA		539.922,92	539.922,92	539.922,92
-di cui: personale a valere sui fondi CAPCOE		179.527,89	179.527,89	179.527,89
-di cui: oneri derivanti da rinnovi contrattuali		430.934,36	0,00	0,00
- di cui: Personale finanziato da FSC		107.716,73	107.716,73	107.716,73

Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	8.634.983,00	8.458.246,29	8.458.246,29	8.458.246,29
ESITO:		OK!	OK!	OK!

Il limite di cui all' 1, comma 557quater, L. 296/2006 è rispettato.

Di seguito, il piano assunzionale previsto per l'anno 2025 nei seguenti termini:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025:

Area	Profilo Professionale	Unità	Tipologia contratto	Modalità di Assunzione
/	Dirigente Area 6 Comandante Polizia Locale	1	Tempo determinato e pieno per la durata di anni 3	Selezione ex. art. 110 comma 1 D.Lgs 267/2000
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funziionario Economico - Statistico	5	Tempo indeterminato e pieno	*PN CapCoe Concorso gestito da Dipartimento Coesione
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	1	Tempo determinato e pieno (a valere sui fondi FNA) per la durata massima di anni 3	Concorso/ Mobilità/Utilizzo graduatorie
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funziionario Amministrativo	2	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funziionario Contabile – Economico finanziario - esperto di rendicontazione	2	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funziionario Psicologo	1	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funziionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/ Pedagogista	2	Tempo determinato e pieno (a valere su risorse PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per anni 3	Concorso gestito da Ministero del Lavoro
Area degli Istruttori	Istruttore di Vigilanza	6	Tempo indeterminato e parziale 50% (18 ore settimanali)	Concorso/ Mobilità/Utilizzo graduatorie
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	2	Tempo determinato e part time 18 ore settimanali	Proroga dal 01.05.2025 al 31.05.2025

*Di seguito si riportano i riferimenti normativi relativamente alle n. 5 assunzioni di Funziionario con profilo professionale “Economico – Statistico” – PN CapCoe:

- Decreto n. 607/2023 dell’Agenzia per la Coesione Territoriale;
- Decreto direttoriale n. 8 /2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud;
- Decreto direttoriale n. 13/2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud;
- DPCM del 23.07.2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Concorso pubblico su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell’area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2019-2021, ovvero della categoria A del contratto collettivo nazionale di lavoro della Presidenza del Consiglio dei ministri, di cui 71 unità riservate al

Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri e 2.129 unità destinate alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, nonché alle città metropolitane, alle province, alle unioni dei comuni e ai comuni appartenenti a cura della COMMISSIONE RIPAM.

L'Ente si riserva di rivalutare i propri fabbisogni di personale.

PIANO ASSUNZIONALE PREVISTO PER L'ANNO 2026:

Non sono programmate nuove assunzioni, con riserva per l'Ente di rivalutare i propri fabbisogni di personale.

PIANO ASSUNZIONALE PREVISTO PER L'ANNO 2027:

Non sono programmate nuove assunzioni, con riserva per l'Ente di rivalutare i propri fabbisogni di personale.