

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

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

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

L'Amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

**“Ai sensi dell’art. 109, 2° comma e dell’art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUELe del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari:**

<b>AREA FUNZIONALE</b>	<b>DIPENDENTE</b>
AFFARI GENERALI	Dott. Pellegrino Quartararo ad interim
ECONOMICO FINANZIARIA	Dott. Pellegrino Quartararo
LAVORI PUBBLICI/URBANISTICA	Dott. Arch. Giuseppe Vella

**PERSONALE COMUNE DI CALAMONACI**

<b>Profili Professionali</b>	<b>Categoria</b>	<b>Personale</b>	<b>Posti coperti tempo pieno</b>	<b>Posti coperti tempo parziale</b>	<b>Posti vacanti</b>	<b>Posti da integrare 2024 - 2026 VEDASI TABELLA "C"</b>
<b>Istruttore Direttivo Tecnico</b>	<b>D 6</b>	- 1	-	<b>1 a 12 ore art 1 comma 557 I 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Direttivo Finanziario</b>	<b>D 1</b>	- 1	<b>0</b>	<b>1 a 30 ore</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Direttivo Amministrativo</b>	<b>D1</b>	- 0	<b>0</b>	-	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore di Vigilanza</b>	<b>D2</b>	- 1		<b>1 a 12 ore Ex 557 I 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Tecnico</b>	<b>C6</b>	- 1	<b>0</b>	<b>1 a 12 ore Ex 557 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Amministrativo</b>	<b>C4</b>	- 1	<b>0</b>	<b>1 a 13 ore Ex 557 I 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Amministrativo servizi vari interni</b>	<b>C 1</b>	- 6	<b>0</b>	<b>4 a 24 ore 2 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Istruttore Contabile</b>	<b>C1</b>	- 2	<b>0</b>	<b>1 a 24 ore 1 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Istruttore Tecnico</b>	<b>C1</b>	- 0	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

<b>Istruttore Finanziario Economo</b>	<b>C1</b>	<b>- 1</b>	<b>0</b>	<b>1 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Esecutore Archivist Protocollo/ messo</b>	<b>C1</b>	<b>- 1</b>		<b>1 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Esecutore Tecnico Muratore</b>	<b>B 1</b>	<b>- 0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Esecutore Autista</b>	<b>A5</b>	<b>- 1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Operatore custode cimitero</b>	<b>A4</b>	<b>- 0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Operatore polifunzionale servizi esterni</b>	<b>A2</b>	<b>- 0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Operatore Servizi Vari interni</b>	<b>A1</b>	<b>- 12</b>	<b>-</b>	<b>5 a 24 ore 7 a 20 ore</b>	<b>0</b>	
<b>Operatori polifunzionale esterni</b>	<b>A1</b>	<b>- 4</b>	<b>-</b>	<b>2 a 24 ore 2 a 20 ore</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE POSTI</b>		<b>- 32</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

### RIEPILOGO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

	<b>POSTI COPERTI a 36 ore</b>	<b>POSTI coperti tempo parziale</b>	<b>Posti vacanti</b>	<b>Posti da coprire 2024- 2026</b>
	<b>n. 1 unità</b>	<b>n. 12 a 24 ore n. 14 a 20 ore n. 1 a 30 ore n. 4 ex 557</b>	<b>n. 09 unità</b>	<b>09</b>
<b>TOTALE UNITÀ</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>09</b>	<b>09</b>

## RAPPORTO POPOLAZIONE / POSTI ORGANICO

**Popolazione residente al 31 dicembre 2022 n. 1242**

**= 38,82**

**Posti organico n. 32 di cui part-time 31**

Il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 che all'art. 13 comma 6 introduce, fino al 31/12/2025, progressioni tra le aree "in deroga", mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL, anche se non in possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per l'accesso dall'esterno.

Richiamato in particolare il comma 8 dell'art.13 "Norme di prima applicazione" del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2019-2021 che prevede: "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 Legge n.234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL".

Ricordato che le progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2019-2021 rappresentano comunque una modalità di copertura di posti che devono essere previsti e motivati nella programmazione triennale dei fabbisogni – contenuta all'interno del PIAO - e possono essere finanziate sia con le ordinarie capacità assunzionali che con il *budget* straordinario dello 0,55% del monte salari 2018.

Ravvisata la necessità, al fine di garantire la corretta erogazione dei servizi da parte dell'Ente, di prevedere alcune progressioni verticali a valere sugli stanziamenti di bilancio pari allo 0.55 % del Monte Salari 2018 per complessivi € 3327,05 ai sensi dell'art.13 comma 8 del CCNL 16/11/2022;

Ritenuto di programmare la copertura di n.2(posti) a tempo parziale 24 ore e indeterminato nell'Area degli Operatori Esperti, riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Calamonaci appartenenti all'Area professionale degli Operatori (Ex Cat A) mediante progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;

Dato atto che la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore.

Di prevedere la copertura di n.2(posti) a tempo parziale 24 ore e indeterminato nell'Area degli Operatori Esperti, riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Calamonaci appartenenti all'Area professionale degli Operatori (Ex Cat A) mediante progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;

<b>Procedura di reclutamento</b>	<b>Profilo</b>
Progressione verticale, per titoli, ai sensi dell'art.13 c.6 del CCNL 16/11/2022;	n.2 Operatore esperto (ex Cat. B1) a tempo parziale 24 ore

A seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e s.m.i. e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero. La dotazione organica, in previsione delle progressioni verticali in deroga da attuare attraverso l'utilizzo di personale in servizio, viene così di seguito rideterminata:

**DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA**

<b>Profili Professionali</b>	<b>Categoria</b>	<b>Personale</b>	<b>Posti coperti tempo pieno</b>	<b>Posti coperti tempo parziale</b>	<b>Posti vacanti</b>	<b>Posti da integrare 2024 - 2026 VEDASI TABELLA "C"</b>
<b>Istruttore Direttivo Tecnico</b>	<b>D 6</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1 a 12 ore Ex art 1 comma 557 l 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Direttivo Finanziario</b>	<b>D 1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1 a 30 ore</b>	<b>1 1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Direttivo Amministrativo</b>	<b>D1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Direttivo Assistente Sociale</b>	<b>D1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore di Vigilanza</b>	<b>D2</b>	<b>1</b>		<b>1 a 12 ore Ex 557 l 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Tecnico</b>	<b>C6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1 a 12 ore Ex 557 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Amministrativo</b>	<b>C4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1 a 13 ore Ex 557 l 311/2004</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Amministrativo servizi vari interni</b>	<b>C 1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4 a 24 ore 2 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Istruttore Contabile</b>	<b>C1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1 a 24 ore 1 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Istruttore Tecnico</b>	<b>C1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttore Finanziario Economo</b>	<b>C1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Esecutore Archivist Protocollo/ messo</b>	<b>C1</b>	<b>1</b>		<b>1 a 20 ore</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Operatore Esperto</b>	<b>B1</b>	<b>2</b>		<b>2 a 24 ore</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Esecutore Tecnico Muratore</b>	<b>B 1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Esecutore Autista</b>	<b>A5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Operatore custode cimitero</b>	<b>A4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Operatore polifunzionale servizi esterni</b>	<b>A2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Operatore Servizi Vari interni</b>	<b>A1</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>5 a 24 ore 7 a 20 ore</b>	<b>0</b>	
<b>Operatori polifunzionale esterni</b>	<b>A1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2 a 20 ore</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE POSTI</b>		<b>32</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Preso atto che il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione definisce, ai sensi dell'art 6 ter comma 1 del decreto legislative 165/2001, come inserito dall'art. 4 comma 3 del decreto legislative 75/2017, le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche e considerato che le novità introdotte dal D.lgs 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione

chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

a) quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;

b) qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane. Il Piano triennale di Fabbisogno del Personale si configura come un atto di programmazione, più precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

L'eventuale modifica in corso di anno del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale, nonché per individuare gli assetti

organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

I comuni potranno coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonché l'innalzamento delle facoltà derivante dall'applicazione dell'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75 del 2017. In questo senso, l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni. Dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n.34 convertito in L. 58 del 28/06/2019 prevede le nuove regole relative alle assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria. Il decreto ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di Turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto entrate correnti e spese di personale). A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al comma 2 dell'art. 33, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Con apposito decreto del 17 marzo 2020 il Ministero per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'interno sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I comuni il cui rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del

rendiconto risulta superiore al valore soglia individuato dal decreto adottano un percorso di graduale riduzione annuale del predetto 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 dovrà essere applicato al turn over la percentuale del 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/17 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 dalle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento, come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

#### CALCOLO CAPACITÀ 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

#### CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALI ART. 33, COMMA 4, D.L.

34/2019 1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6;

<b>COMUNE DI</b>	<b>CALAMONACE</b>
<b>POPOLAZIONE</b>	1242
<b>FASCIA</b>	B
<b>VALORE SOGLIA PIU'</b>	28,60%
<b>VALORE SOGLIA PIU'</b>	32,60%

<b>Fascia</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Tabella 1 (Valore soglia più basso)</b>	<b>Tabella 3 (Valore soglia più alto)</b>
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-	28,80%	32,80%
I	1500000>	25,30%	29,30%

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

	<b>IMPORTI</b>	
<b>SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023</b>		<b>407.029,31</b>
<b>ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021</b>	<b>1.534.768</b>	

ENTRATE RENDICONTOANNO 2022	1.416.448	
ENTRATE RENDICONTOANNO 2023	1.976.597	
FCDE PREVISIONEASSESTATA ANNO 2021		527.483,56
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI</b>		36,5%

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%	29,00%
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	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

***tabella***

**RIEPILOGO CAPACITA' ASSUNZIONALE TEORICA QUINQUENNIO 2019/2020/2021/2022/2023 e 2024/2025/2026**

ANNO DI RIFERIMENTO	PERCENTUALE TURN OVER	IMPORTO
Capacità assunzionale teorica ante 2019	75% di 38.068,15	28.551,11
Capacità assunzionale teorica 2020 <i>(cessati e non sostituiti anno 2019)</i>	75% di 0,00	0,00
Capacità assunzionale teorica 2021 <i>(cessati e non sostituiti anno 2020)</i>	100% di 0,00	0,00
Capacità assunzionale teorica 2022 <i>(cessati e non sostituiti anno 2021)</i>	10% di 30.757,48	3.075,75

Capacità assunzionale teorica 2023 (cessati e non sostituiti anno 2022)	100% di 67.896,45  10% di 16.298,49	69.526,30
Capacità assunzionale teorica 2024 (cessati e non sostituiti anno 2023)	100% di 34.029,45	34.029,45
Capacità assunzionale teorica 2025 (cessati e non sostituiti anno 2024)	100% di 23.647,00	23.647,00
Capacità assunzionale teorica 2026 (cessati e non sostituiti anno 2025)		
	TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE  al 31.12.2026	<b>€ 158.829,61</b>

Ritenuto, pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra tra gli enti *virtuosi*, che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato e che, al contrario, avendo ad oggi invece un rapporto fra spesa del personale e entrate correnti (pari al 36,5 %) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art. 6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 (32,6%), lo stesso è tenuto ad adottare, al fine di mantenere l'attuale spesa di personale ed eventualmente procedere a nuove assunzioni, un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, dovendo eventualmente applicare un *tum over* al di sotto del 100%. Si dà atto della necessità di avviare un graduale percorso di rientro dalla percentuale attuale del 36,5 % a quella imposta dalla legge entro il 1/1/2025 pari al 32,6 %, mediante riduzione della spesa corrente e correlativo aumento delle entrate.

**A) sul piano dei presupposti organizzativi:**

1) Non sono presenti eccedenze di personale.

**B) sul piano dei vincoli finanziari:**

1 Il Comune ha approvato in Consiglio Comunale il D.U.P. 2024/2026 il 18/11/2024 e il Bilancio di Previsione 2024/2026 con delibera numero 23 del 26.11.2024;

2 Il Comune ha rispettato il pareggio di bilancio 2023 ed in chiave prospettica, i dati previsionali evidenziano il rispetto del vincolo anche per il triennio 2024/2026;

3. il rendiconto anno 2023 è stato approvato dal consiglio comunale il 18/09/2024;

4. il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;

5. la spesa di personale (cfr. Corte dei Conti, sez. delle Autonomie, Deliberazione 24/2014) da consuntivo relativa all'anno 2023 è di € 714.575,34 e secondo i dati del bilancio di previsione, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad € 739.499,38), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90/2014);

<b>CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.695.517,16	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27,00%	
<b>(CAPACITÀ ASSUNZIONALE)</b>	<b>457.789,63</b>	

**Controllo limite:**

ANNO 2023 (spesa personale)	• 1.519.569,99	
INCREMENTO ANNUO (2022-2018)	-175.947,17	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITÀ ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.395.008,32	
DIFFERENZA	124.561,67	DEVE ESSERE < 0 = A 0

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

**ANNO 2024**

Non sono previste nuove assunzioni

**ANNO 2025:**

n. 1 unità Assistente Sociale, a tempo indeterminato in regime part time 18 ore settimanali, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001, mediante concorso pubblico o scorrimento graduatoria di altri Enti;

**ANNO 2026**

Non sono previste nuove assunzioni