



COMUNE DI PLATANIA

Provincia di Catanzaro

Allegato 3.3

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Sottosezione fabbisogni di personale

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n... del ...



SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente: - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative); - ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; - altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA E MACROSTRUTTURA:

Il Decreto Legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze.

Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo:

- **Settore 1 – Amministrativo – Affari Generali – Demografico;**
- **Settore 2 – Economico – Finanziario – Tributi;**
- **Settore 3 – Tecnico Manutentivo;**
- **Settore 4 – Appalti – contratti – espropri.**

La responsabilità dell'area amministrativa è in capo al dott. Felice Perri, Istruttore amministrativo.

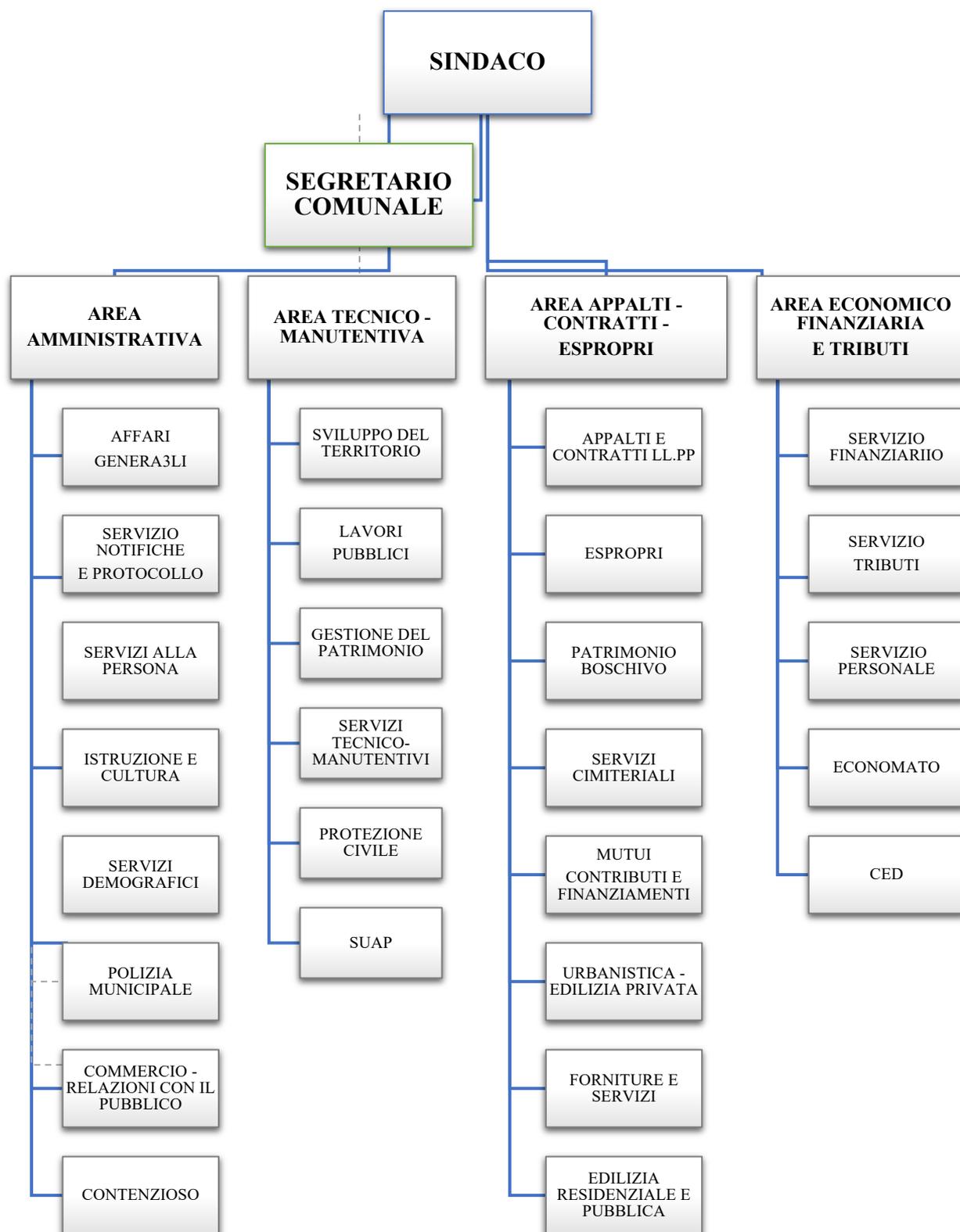
La responsabilità dell'area economico-finanziaria è in capo alla sig.ra Maria Esposito, Funzionario contabile.

La responsabilità dell'area tecnico-manutentiva è in capo all'ing. Antonio Zizza, Area dei Funzionari.

La responsabilità dell'area appalti – contratti ed espropri è in capo all' Arch. Paolo Nicolazzo, Area degli Istruttori, ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019-2021.



3.1.2. Organigramma Ente locale





Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

Il personale interessato sarà impiegato tra le diverse strutture, d'intesa tra i responsabili, secondo criteri di fungibilità e flessibilità.

A seguire è riportata l'indicazione dettagliata del personale assunto, oltre alla categoria contrattuale di appartenenza.

Per il **piano occupazionale 2025-2027** si rinvia a pag. 12 e ss.

SEZIONE III - SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA									
SETTORE 1	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
SETTORE 1 AMMINISTRATIVO- DEMOGRAFICO	Funzionario EQ – Perri Felice	Ex D	18/36	1	0	0	0	0	
	Istruttore – Di Cello Michele	Ex C	36/36	1	0	0	0	1	
	Istruttore di Vigilanza – Falvo Giandomenico	Ex B	18/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – De Fazio Gaetano	Ex B	32/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – Falvo Emanuela	Ex B	18/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – Caruso Francesco	Ex B	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – Torcaso Domenico	Ex A	24/36	1	0	0	0	0	
TOTALE				7	0	0	0	1	

SETTORE 2	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
-----------	------------------------	----------------------------------	-----------------	---------------	---------------	------------------------	------------------------	------------------------	------



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

SETTORE 2 ECONOMICO - FINANZIARIO	Funzionario EQ – Esposito Maria	Ex D	36/36	1	0	0	0	0	
	Funzionario – Sorrentino Enrico Giuseppe	Ex D	18/36	1	0	0	0	0	
TOTALE				2	0	0	0	0	

SETTORE 3	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
SETTORE 3 TECNICO - MANUTENTIVO	Funzionario EQ – Zizza Antonio	Ex D	18/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – Mercuri Armando	Ex B	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – Torcasio Renato	Ex B	36/36	1	0	0	1	0	
	Operatore Esperto – Scrive Bruno	Ex B	23/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – Viterbo Antonio Giuseppe	Ex B	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore - De Marco Giovanni Operatori	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore - De Sensi Giovanni	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore - Mercuri Vincenzo	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – Raso Vincenzo	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – Gallo Maria	Ex A	24/36	1	0	0	0	0	
	POSTO VACANTE - operatore	Ex A	-	-	0	1	0	0	0



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

TOTALE				10	1	0	1	0	
---------------	--	--	--	----	---	---	---	---	--

SETTORE 4	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
SETTORE 4 APPALTI – CONTRATTI – ESPROPRI	Istruttore - Paolo Nicolazzo	Ex C	36/36	1	0	0	0	0	

STAFF DEL SINDACO	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	Istruttore - Michele Montuoro	Ex C	18/36	1	0	1* (ore 18/36)	0	0	

TIS	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE	Operatore – Mastroianni Giuseppe	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – Conte Angelina	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – De Sarro Michele	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – Mazzei Roberto	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – Foligno Emiliano	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

	Operatore – Ferraiuolo Antonio	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – Tropeano Giovanna	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – Villeda Paolino	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – Muraca Ferdinando Vincenzo	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI
	Operatore – Taurino Flora	-	1	0	0	0	0	a valere su fondi destinati dal CPI

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Vedi all. 3.2.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

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

Di seguito è rappresentata l'indicazione della dotazione organica del Comune di Platania al 31 dicembre 2024, che presenta un totale di **n. 20 dipendenti a tempo indeterminato**, di cui n. 4 titolari di posizione organizzativa.



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

SEZIONE III SOTTOSEZIONE 1 “CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2024:									
AREA CCNL 2019/2021	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA DEI FUNZIONARI	Funzionario EQ – FT	Ex D	36/36	1	0	1 (turn over)	0	0	
	Funzionario EQ – PT	Ex D	18/36	1	0	0	0	0	
	Funzionario EQ – PT	Ex D	18/36	1	0	0	0	0	
	Funzionario – PT	Ex D	18/36	1	0	0	0	0	
TOTALE				4	0	1	0	0	

AREA CCNL 2019/2021	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo – FT	Ex C	36/36	1	0	0	0	1 (turn over)	
	Istruttore di Vigilanza – PT	Ex C	18/36	1	0	0	0	0	
	POSTO VACANTE Istruttore– PT	Ex C	18/36	0	1	1	0	0	
	POSTO VACANTE Istruttore– PT	Ex C	18/36	0	1	0	1	0	



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

	Istruttore Tecnico – FT	Ex C	36/36	1	0	0	0	0	
	Istruttore Amministrativo – PT e determinato	Ex C	18/36	1	0	1 * (per n. 4 mesi)	0	0	
TOTALE				4 *	2	2 *	1	1	

AREA CCNL 2019/2021	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto – FT	Ex B	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – FT	Ex B	36/36	1	0	0	(possibilità di turnover)	0	
	Operatore Esperto – FT	Ex B	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – FT	Ex B	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – PT	Ex B	32/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – PT	Ex B	18/36	1	0	0	0	0	
	Operatore Esperto – PT	Ex B	23/36	1	0	0	0	0	
TOTALE				7	0	0	0	0	



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

AREA CCNL 2019/2021	PROFILO CCNL 2019/2021	CATEGORIA PROFILO CCNL 2016/2018	TEMPO DI LAVORO	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO PROGRAMMATO 2025	POSTO PROGRAMMATO 2026	POSTO PROGRAMMATO 2027	NOTE
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore – PT	Ex A	24/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – FT POSTO VACANTE	Ex A	36/36	0	1	0	0	0	
	Operatore – FT	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – FT	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – FT	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – FT	Ex A	36/36	1	0	0	0	0	
	Operatore – PT	Ex A	24/36	1	0	0	0	0	
TOTALE				6	1	0	1	0	
TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA				20	3	3 * (di cui n.1 a tempo determinato)	1	1	



3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

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

La programmazione e la definizione del proprio 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.

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

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI	N.	NOTE
2025	2	n. 1 Funzionario EQ – FT n. 1 Operatore Esperto – FT
2026	-	-
2027	1	n. 1 Istruttore Amministrativo – FT



3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job engagement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

Al fine di massimizzare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente e migliorare l'organizzazione interna della struttura organizzativa, per l'anno 2025 viene riproposta la programmazione già individuata con il PIAO 2024-2026 adottato dall'Ente, rinviando al 2026 la precedente previsione di n. 1 posto di Istruttore Contabile (tempo indeterminato e parziale al 50%) e di n. 1 posto di Istruttore Tecnico (tempo indeterminato e parziale al 50%), in luogo di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo (tempo determinato e parziale al 50%) e n. 1 posto di Istruttore Tecnico (tempo determinato e parziale al 50%).



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

Presso l'Area finanziaria, in seguito alla futura cessazione dal servizio prevista entro il 31.12.2025, vi sarà un residuo in termini di spesa di personale a partire dall'anno 2026 di n. 1 posto di Funzionario EQ a tempo pieno e indeterminato.

Presso il Settore Tecnico, invece, vi è un residuo in termini di spesa del personale in seguito alla cessazione avvenuta in data 30.04.2024 di n. 1 posto di Operatore a tempo pieno e indeterminato, oltre ad essere prevista entro il 31.12.2025 la cessazione dal servizio di n. 1 Operatore Esperto a tempo pieno e indeterminato.

Per tali motivi si valuterà nel corso dell'anno la più opportuna soluzione, anche al fine di perfezionare eventuali aumenti di ore per il personale in servizio presso l'Ente a tempo parziale.

Si precisa, altresì, che tra le modalità di assunzione possibili per tutti i settori devono intendersi ricomprese lo scavalco sia d'eccedenza che condiviso ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 e le convenzioni per l'utilizzo di personale in servizio presso altri Enti ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004 (oggi articolo 23 del CCNL del 16 novembre 2022) e, infine, l'art. 110, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.

ANNO 2025

Previsione assunzione	Area	Profilo professionale	Tipologia di contratto	Tipologia di assunzione	Note
1	Funzionari EQ (ex cat. D)	Funzionario tecnico	Tempo indeterminato e parziale (50%)	Concorso o scorrimento altra graduatoria	Programmazione PIAO 2024 - 2026
1	Istruttore (ex cat. C)	Istruttore Amministrativo	Tempo determinato e parziale (50%)	Staff del Sindaco – Avviso Pubblico	Contratto a tempo determinato per la durata di n. 4 mesi
1	Istruttore (ex cat. C)	Istruttore Tecnico	Tempo determinato e parziale (50%)	Scavalco condiviso o scorrimento altra graduatoria	Programmazione PIAO 2024-2026

ANNO 2026

Previsione assunzione	Area	Profilo professionale	Tipologia di contratto	Tipologia di assunzione	Note
1	Istruttore (ex cat. C)	Istruttore contabile o amministrativo	Tempo indeterminato e parziale (50%)	Concorso o scorrimento	Programmazione PIAO 2024-2026



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

				altra graduatoria	
1	Istruttore (ex cat. C)	Istruttore Tecnico	Tempo indeterminato e parziale (50%)	Concorso o scorrimento altra graduatoria	Programmazione PIAO 2024 - 2026 Attendere attivazione prevista nell'anno 2025 del medesimo profilo a tempo determinato

ANNO 2027

Previsione assunzione	Area	Profilo professionale	Tipologia di contratto	Tipologia di assunzione	Note
1	Istruttore (ex cat. C)	Istruttore amministrativo	Tempo indeterminato e pieno (50%)	Concorso o scorrimento altra graduatoria	TURN OVER

CAPACITA' ASSUNZIONALI E ANDAMENTO DELLA SPESA

Visti:

- l'art.33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165,
- l'art.1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.



I limiti di cui sopra non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti del Servizio sanitario nazionale, con riferimento al personale della dirigenza medica e al personale non dirigenziale appartenente ai profili sanitario e socio-sanitario, alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente e nel rispetto della disciplina in materia di spesa per il personale.

Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

L'art.33,comma 2, D.L.30 aprile 2019, n.34, convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1,comma 1, L.28 giugno 2019, n.58, successivamente modificato dall' art.1, comma 853, lett. a),b)e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, ha disposto che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

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

Il **Comune di Platania** rientra nella fascia demografica “*comuni da 1000 a 1999 abitanti*” di cui all'art. 3, del citato D. M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 28,6% (art.4 D.M.17 marzo 2020).

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, [...], sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Inoltre, in applicazione dell'art. 5 del citato Decreto fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si collocano al di sotto della soglia di cui al comma 1 dell'art. 4, 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 dalla seguente Tabella 2, [...]

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
b) 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%

La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella citata Circolare in data 8 giugno 2020 la quale individua i macro- aggregati di spesa da includere nel calcolo.

È opportuno specificare che l'ente non sostiene spesa per personale in comando.

Si ritiene utile ricordare che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, la presente proposta di Piano del fabbisogno di personale è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2025–2027.

Pertanto, nel prospetto che segue viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2025–2027, in rapporto alle previsioni di entrata, determinate in base alla medesima metodologia già utilizzata per il calcolo dell'indice sopra mostrato, determinano un valore che è in diminuzione rispetto all'anno precedente, come statuito dalle prescrizioni contenute nel citato art.4, D.M.17 marzo 2020.

Di seguito sono riportate le tabelle relative alle capacità assunzionali dell'ente.



CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			
6	RESIDUI DISPONIBILI 2020	2019			
7	RESIDUI DISPONIBILI 2021 (B)	2020			
TOTALE					

ANNO	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2025
Popolazione al 31 dicembre	2024
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023
	(a)
VALORE	1,986
FASCIA	b
VALORE	590,369.13 € (l)



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

Spesa di personale da rendiconto di gestione 2022		(a1)	590,369.13 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		1,807,596.18 €
	2022		2,124,160.26 €
	2023		1,640,636,86 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1,857,464.43 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		66,350.00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		1,791,114.43 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		32.96%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28.60%
	(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE NON VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	<input type="text"/>
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	<input type="text"/>
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	<input type="text"/>
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	<input type="text"/>
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	<input type="text"/>
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	<input type="text"/>
	(m1)	0.00 €
	(n)	<input type="text"/>



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)			
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)			
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(o)	590,369.13 €

ENTE INTERMEDIO

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

Entrate correnti da rendiconto di gestione		
Entrate correnti da rendiconto di gestione		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti		
dell'ultimo triennio Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE (p)		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
DA	A		



Sottosezione fabbisogni del personale - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

0	999	29.50%	a
1,000	1,999	28.60%	b
2,000	2,999	27.60%	c
3,000	4,999	27.20%	d
5,000	9,999	26.90%	e
10,000	59,999	27.00%	f
60,000	249,999	27.60%	g
250,000	1,499,999	28.80%	h
1,500,000	50,000,000	25.30%	i
Abitanti al 31.12 ▼			
2024	1.986		
VALORE SOGLIA		28.60%	b

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
1,000	1,999	23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%
2,000	2,999	20.00%	25.00%	28.00%	29.00%	30.00%
3,000	4,999	19.00%	24.00%	26.00%	27.00%	28.00%
5,000	9,999	17.00%	21.00%	24.00%	25.00%	26.00%
10,000	59,999	9.00%	16.00%	19.00%	21.00%	22.00%
60,000	249,999	7.00%	12.00%	14.00%	15.00%	16.00%
250,000	1,499,999	3.00%	6.00%	8.00%	9.00%	10.00%
1,500,000	50,000,000	1.50%	3.00%	4.00%	4.50%	5.00%
Abitanti al 31.12						
2024	1,986					
VALORI SOGLIA		23.00%	29.00%	33.00%	34.00%	35.00%



FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA		FASCIA
0	999	33.50%		a
1,000	1,999	32.60%		b
2,000	2,999	31.60%		c
3,000	4,999	31.20%		d
5,000	9,999	30.90%		e
10,000	59,999	31.00%		f
60,000	249,999	31.60%		g
250,000	1,499,999	32.80%		h
1,500,000	50,000,000	29.30%		i
Abitanti al 31.12				
2024	1,986			
VALORE SOGLIA		32.60%		b



Comune di Platania

Provincia di Catanzaro

Via Roma, 18 – Tel. 0968/205010 - Fax 0968/205910

E-mail – finanziario.platania@asmepec.it

Partita IVA e C.F. 00297970790

UFFICIO FINANZIARIO

Si riportano di seguito i conteggi relativi all'ipotesi di utilizzo n. 2 unità di personale a tempo determinato e part time per come inserite nel piano del fabbisogno annualità 2025 e precisamente n. 1 unità staff del sindaco e n. 1 unità scavalco condiviso Cat. C1 presso l'Ufficio tecnico del Comune.

Staff del Sindaco

Periodo 4 mesi part Time 18 ore settimanali per l'importo di € 10.600,00 (di cui € 7.600,00 per oneri retributivi ed € 2.700,00 per oneri contributivi)

Cat. C1 Istruttore Ufficio tecnico con scavalco condiviso

Periodo 5 mesi part Time 18 ore settimanali per l'importo di € 7.020,00 (di cui € 4.750,00 per oneri retributivi ed € 1.820,00 per oneri contributivi)

Si precisa che gli importi sopra evidenziati sono già contenuti nel bilancio 2025 nelle voci stipendiali e che, pertanto, non viene sforato il tetto previsto.

Platania, 23 maggio 2025

Il Responsabile
Maria Esposito