



ALLEGATO 1

**Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022- 2024 A
SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE RELATIVO
ALL'ANNUALITA' 2022, avvenuto con la Deliberazione del Consiglio comunale n. 19 del 22/06/2022**

1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, si configura come atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

In quanto atto di programmazione, si colloca a monte della gestione operativa del personale e deve essere adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Per effetto dell'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è stato superato il concetto di dotazione organica, quale contenitore rigido da cui partire per definire il PTFB, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni.

A seguito di tale intervento legislativo, il Piano diventa strumento di programmazione strategico, modulabile sulla base delle effettive esigenze di personale e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, dunque, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare i reali bisogni di personale da un punto di vista, sia quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'ente), sia qualitativo (relativo la tipologia di profili, competenze e professionalità meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

2. Modalità di definizione del PTFP e limiti finanziari

Il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente, al fine di coordinare costantemente il fabbisogno di risorse umane con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della performance, nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo.

Più nel dettaglio, la programmazione triennale contribuisce a definire, unitamente agli altri atti con orizzonte temporale pluriennale, le strategie di erogazione e di gestione dei servizi (fase di indirizzo strategico), mentre il piano annuale (fase organizzativa) contiene le scelte di tipo tecnico e gestionale compiute nella decodifica delle linee strategiche e dei fabbisogni individuati.

Quest'ultimo, pertanto, costituisce una vera e propria pianificazione operativa, a mezzo della quale le risorse economiche assegnate alla gestione e allo sviluppo professionale del personale vengono tradotte in

modalità di reclutamento, inquadramento contrattuale e progressione professionale.

Nell'ambito del Piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità/reclutamento del personale e, qualora siano individuate eccedenze, devono dare attuazione all'articolo 33, del d.lgs. 165/2001: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;

Sotto il profilo dei limiti, è bene rammentare che, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, nel Piano deve essere indicata la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore dei fabbisogni programmati, i quali non possono superare la dotazione potenziale, rappresentata dai limiti di spesa di personale previsti.

Quanto alla copertura dei posti vacanti definiti nel PTFB, questa deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nei limiti di spesa di personale come sopra richiamati e dei relativi stanziamenti di bilancio.

Normativa di riferimento

Il sistema delineato dal legislatore per il calcolo degli spazi assunzionali dell'ente fa attualmente riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile, previsto secondo quanto stabilito dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale testualmente recita:

“2. 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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.”

In attuazione delle disposizioni suddette, è stato emanato il DM del 17/03/2020, il quale individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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, nonché individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Inoltre, ad opera della Circolare del 13 maggio 2020 emanata al fine di fornire chiarimenti in merito al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, (GU n.226 del 11-9-2020) si stabilisce che:

- ✓ Per entrate correnti si intende: la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. A tal fine sono da considerare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.
- ✓ Per spesa di personale debbono computarsi: gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportati nel macro aggregato 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;

La precedente programmazione del fabbisogno, effettuata nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 17/12/2021, modificato con la deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 16/06/2022, deve essere verificata a seguito

dell'approvazione del Rendiconto della gestione, avvenuto di recente (Deliberazione del Consiglio comunale n. 19 del 22/06/2022) al fine del riscontro della compatibilità con il D.M. 17/03/2020. Ciò in quanto per il calcolo del valore soglia ai fini della attuale programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 devono essere aggiornate le annualità utili al fine di impostare la corretta parametrizzazione degli spazi finanziari disponibili: i calcoli presi ad oggi in considerazione computano gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2021 e per il FCDE il bilancio di previsione 2021, dato assestato.

3. PTFP del Comune di Tratalias 2022-2024

In ragione di quanto appena descritto, di seguito si illustra il PTFP del Comune di Tratalias 2022-2024.

Programmazione strategica delle risorse umane

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, nonché le modalità di reclutamento per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) piano annuale delle assunzioni e lavoro flessibile;
- C) verifica del rispetto dei criteri di cui all'art. 1, commi 557 e 562, L. 296/2006;
- D) dotazione organica;
- E) calcolo degli spazi assunzionali;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

A2. Situazione dell'ente

VERIFICA DEL RISPETTO dei criteri di cui all'art. 1, commi 557 e 562, L. 296/2006
SPESE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
TRIENNIO 2022/2024

			2021	2022			2023			2024		
			ASSUNZIONI	STIP	CTR (irap escl.)	TOTALE	STIP	CTR (irap escl.)	TOTALE	STIP	CTR (irap escl.)	TOTALE
cat	servizio			12 MESI	12 MESI		12 MESI	12 MESI		12 MESI	12 MESI	
a)	C1	ANGRAFE	0	22.521,81	6.433,49	28.955,30	22.521,81	6.433,49	28.955,30	22.521,81	6.433,49	28.955,30
b)	C1	TRIBUTI	0	22.521,81	6.433,49	28.955,30	22.521,81	6.433,49	28.955,30	22.521,81	6.433,49	28.955,30
c)	D1	FINANZI	0	24.998,72	7.472,11	32.470,83	24.998,72	7.472,11	32.470,83	24.998,72	7.472,11	32.470,83
				a)+b)+c) 90381,43								
d)	D1	TECNICO	32470,83	24.998,72	7.472,11	32.470,83	24.998,72	7.472,11	32.470,83	24.998,72	7.472,11	32.470,83
TOTALE				a)+b)+c)+d) 122.852,26			122.852,26			122.852,26		

SPESA DI PERSONALE 2018	401.439,53		401.439,53		401.439,53	
CAPACITA' ASSUNZIONALI	29,00%		33,00%		34,00%	
IMPORTO CAPACITA' ASSUNZIONALI	€ 116.417,46		€ 132.475,04		€ 136.489,44	
UTILIZZO	€ 32.470,83		€ 122.852,26			
DIFFERENZA RESIDUA CAPACITA'	€ 83.946,63		€ 9.622,78		€ 136.489,44	
						€ 140.503,84

B) PIANO ASSUNZIONI - TRIENNIO 2022-2024

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2022

- assunzione a **tempo pieno ed indeterminato n. 1 ISTRUTTORE CONTABILE** da assegnare al Servizio Finanziario, categoria C, posizione giuridica ed economica C1, (€ 20.344,07 tabellare CCNL 2016/2018 cat. C), mediante pubblico concorso previo l'esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, e s.m.i, **decorrenza presunta dicembre 2022**;
- assunzione a **tempo pieno ed indeterminato n. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO** da assegnare al Servizio Amministrativo, categoria C, posizione giuridica ed economica C1, € 20.344,07 tabellare CCNL 2016/2018 cat. C, mediante pubblico concorso previo l'esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, e s.m.i, **decorrenza presunta dicembre 2022**;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato n. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE da assegnare al Servizio Finanziario, categoria D, posizione giuridica ed economica D1, (€ 22.135,47 tabellare CCNL 2016/2018 cat. D), Prioritariamente mediante utilizzo graduatorie altri enti previo accordo, nel caso di esito infruttuoso di tale possibilità mediante procedure concorsuali previo l'esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, e s.m.i, **decorrenza presunta dicembre 2022**.

Tutte le procedure suindicate sono in corso di espletamento

ANNO 2023

ATTUALMENTE NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI

ANNO 2024

ATTUALMENTE NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER EVENTUALI ESIGENZE STRAORDINARIE E TEMPORANEE DEGLI UFFICI

ANNO 2022

- utilizzo temporaneo per n. 12 mensilità e **sino al 31.12.2022** di n. 1 lavoratore istruttore tecnico, categoria C, posizione economica C1, per le esigenze del Servizio Tecnico, per un massimo di n. 12 ore settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004;
- utilizzo temporaneo per n. 12 mensilità e **sino al 31.12.2022** di n. 1 lavoratore istruttore amministrativo, categoria C, posizione economica C1, per le esigenze del Servizio Amministrativo, per 6 ore settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004;
- utilizzo temporaneo per n. 12 mensilità e **sino al 31.12.2022** di n. 1 lavoratore istruttore amministrativo, categoria C, posizione economica C4, per le esigenze del Servizio Amministrativo, per 12 ore settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004;
- somministrazione di lavoro mediante agenzia interinale per l'assunzione di un istruttore contabile, categoria C, posizione economica C1, per mesi **12 e sino al 31.12.2022**, tempo parziale e determinato, stimate 94 ore mensili ore da destinare al Servizio Finanziario e al Servizio Amministrativo, ufficio servizi demografici, dotato di capacità tecnico-professionali necessarie per l'espletamento delle mansioni proprie del profilo professionale di istruttore contabile presso un Ente Locale, compreso utilizzo dei software gestionali Datagraph e Halley in uso presso il Comune di Tratalias tra i quali contabilità, paghe, tributi e servizi demografici;

ANNO 2023

- utilizzo temporaneo per n. 12 mensilità e **sino al 31.12.2023** di n. 1 lavoratore istruttore tecnico, categoria C, posizione economica C1, per le esigenze del Servizio Tecnico, per un massimo di n. 12 ore settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004;
- utilizzo temporaneo per n. 12 mensilità e **sino al 31.12.2023** di n. 1 lavoratore istruttore amministrativo, categoria C, posizione economica C1, per le esigenze del Servizio Amministrativo, per 6 ore settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004;
- utilizzo temporaneo per n. 12 mensilità e **sino al 31.12.2023** di n. 1 lavoratore istruttore amministrativo, categoria C, posizione economica C4, per le esigenze del Servizio Amministrativo, per 12 ore settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004;
- somministrazione di lavoro mediante agenzia interinale per l'assunzione di un istruttore contabile, categoria C, posizione economica C1, **per mesi 6 e sino al 30.06.2023**, tempo parziale e determinato, stimate 94 ore mensili ore da destinare al Servizio Finanziario e al Servizio Amministrativo, ufficio servizi demografici, dotato di capacità tecnico-professionali necessarie per l'espletamento delle mansioni proprie del profilo professionale di istruttore contabile presso un Ente Locale, compreso utilizzo dei software gestionali Datagraph e Halley in uso presso il Comune di Tratalias tra i quali contabilità, paghe, tributi e servizi demografici;

ANNO 2024

Nessuna assunzione

C) Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art. 1, commi 557 e 562, L. 296/2006

	Media 2011/2013				
	2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2021	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	472.997,91	445.912,24	451.574,20	451.574,20	451.574,20
Spese macroaggregato 103	5.655,24	13.200,00	13.805,50	13.805,50	13.805,50
Irap macroaggregato 102	24.357,85	30.822,26	31.862,26	31.862,26	31.862,26
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo					
Altre spese: indennizzi personale cessato - int 8.....	8.253,80				
Altre spese: da specificare.....FONDO RINNOVI CONTRATTUALI ...		3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Altre spese: da specificare...emergenza covid		0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	511.264,80	492.934,50	500.241,96	500.241,96	500.241,96
(-) Componenti escluse (B)	183.054,46	240.459,27	232.521,87	232.521,87	232.521,87

(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	328.210,34	252.475,23	267.720,09	267.720,09	267.720,09
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562 come integrato da art. 7 dpcm 17.3.2020 (att art 33 DL 34/19)					

D) DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024

ALLEGATO D

Categoria/profilo	Dotazione	Coperto Alla data della programmazione	Posti programmati anno 2021 Assunzione mese dicembre	Posti programmati anno 2022
CAT. A				
Operatore tecnico	1	1	0	
CAT. C				
Istruttore contabile	1	0	0	1
Istruttore di vigilanza	1	1	0	
Istruttore Amministrativo	1	0	0	1
CAT. D				
Istruttore Direttivo Tecnico	1	0	1	
Istruttore Direttivo Contabile	1	0	0	1
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1	0	
Istruttore Direttivo Operatore Culturale	1	1	0	
Istruttore Direttivo professionale ufficio scuola e servizi sociali	1	1	0	
Totali	9	5	1	3

L'Ente ha assolto l'obbligo delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

L'Ente non presente eccedenze di personale di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001.

E) CALCOLO DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI

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

2022

COMUNE DI	TRATALIAS
POPOLAZIONE	1082
FASCIA	b
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

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	250000-14999999	28,80%	32,80%

i	150000>	25,30%	29,30%
---	---------	--------	--------

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

	IMPORTI		DEFINIZION I
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		299.764,56	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.852.641,05	1.860.126,10	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.888.976,67		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.838.760,59		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		44.846,97	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,51%	

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

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	299.764,56	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	519.169,83	
INCREMENTO MASSIMO	219.405,27	

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	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	401.439,53	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	33,00%	

INCREMENTO ANNUO	132.475,04	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (GM 32-2020)	77.786,41	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	210.261,45	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	611.700,98	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	519.169,83	
DIFFERENZA	92.531,15	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

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

2023

COMUNE DI	TRATALIAS
POPOLAZIONE	1082
FASCIA	b
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

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	250000-14999999	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 ANNO 2021		299.764,56	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.852.641,05	1.860.126,10	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.888.976,67		

ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.838.760,59	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		44.846,97
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,51%

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

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	299.764,56	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	519.169,83	
INCREMENTO MASSIMO	219.405,27	

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	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	401.439,53	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	34,00%	
INCREMENTO ANNUO	136.489,44	Art. 5, comma 2
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (GM 32-2020)	77.786,41	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	214.275,85	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	615.715,38	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	519.169,83	
DIFFERENZA	96.545,55	

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

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

2024

COMUNE DI	TRATALIAS
POPOLAZIONE	1082
FASCIA	b
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

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	250000-14999999	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 ANNO 2021		299.764,56	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.852.641,05	1.860.126,10	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.888.976,67		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.838.760,59		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		44.846,97	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,51%	

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

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

IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
---------	----------------------

SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	299.764,56	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	519.169,83	
INCREMENTO MASSIMO	219.405,27	

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%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	401.439,53	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	35,00%	
INCREMENTO ANNUO	140.503,84	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (GM 32-2020)	77.786,41	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	218.290,25	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	619.729,78
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	519.169,83
DIFFERENZA	100.559,94

DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1