



COMUNE DI ANTONIMINA
Città Metropolitana di Reggio Calabria

Programma triennale del fabbisogno del personale 2022/2024

Piano annuale delle assunzioni 2022

PREMESSA

Il presente piano viene redatto tenendo conto delle innovazioni normative intervenute con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 e, in particolare, alla luce delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, previste dall'art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018 e pubblicate sulla **Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018**.

Le linee di indirizzo forniscono agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti, principali elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali.

Il Piano tiene, altresì, conto della disciplina di cui all'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 nonché di quanto previsto dal D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

1a. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE

L'Amministrazione ritiene di dover chiarire l'entità del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Antonimina ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

A tal proposito, giova rammentare che, a seguito della riforma in senso federale del Titolo V della Costituzione, (art. 118 Cost.) "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza"; la legge n. 131/2003, attuativa del nuovo impianto costituzionale, federalista, conferma, all'art. 7, che tutte le funzioni amministrative non diversamente attribuite spettano ai Comuni, che le esercitano in forma singola o associata, anche mediante le Comunità montane e le unioni dei Comuni. I Comuni risultano, quindi, titolari di una competenza amministrativa generale e residuale in relazione a tutte le funzioni, i compiti e i servizi non diversamente attribuiti. Tale mutato assetto istituzionale ha determinato, in buona sostanza, un considerevole aumento delle competenze dell'Ente cui non è corrisposto un correlato aumento delle dotazioni organiche e delle risorse finanziarie a disposizione. Al contrario, esigenze più generali di contenimento della spesa del settore pubblico, hanno dato vita ad un impianto normativo fondato, tra l'altro:

- sul principio della tendenziale riduzione delle dotazioni organiche e della spesa per il personale;
- ad un rigido sistema di vincoli alle assunzioni, con perdurante applicazione di un blocco totale o parziale del turnover del personale posto in quiescenza;
- ad una più generale riduzione dei trasferimenti e delle assegnazioni erariali, non adeguatamente compensata dal riconoscimento ai comuni di una capacità impositiva tale da soddisfare i reali fabbisogni finanziari degli enti.

A completare il quadro si aggiunga il moltiplicarsi degli adempimenti, degli oneri informativi e di comunicazione posti a carico dei Comuni, a prescindere dalla dimensione demografica degli stessi, in conseguenza dell'affastellarsi di una normativa primaria e secondaria che, al di là delle buone intenzioni, risulta spesso caotica e non coordinata.

L'andamento del personale complessivamente impiegato, a vario titolo, nell'Ente nel corso degli ultimi 40 anni rende manifesta una sostanziale linearità del livello di fabbisogno effettivo. Tuttavia, a causa di diversi pensionamenti concentratisi negli ultimi tre anni, il personale dell'Ente si trova a essere drammaticamente sottodimensionato.

La dimensione del fabbisogno effettivo di personale dell'Ente è, inoltre, variabile strettamente correlata, oltre che al numero dei compiti, delle funzioni e dei servizi istituzionalmente attribuiti, alle modalità organizzative scelte dal Comune per l'espletamento degli stessi.

Il Comune di Antonimina ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizio idrico integrato	In economia, fatta eccezione per la gestione del depuratore comunale affidata ad operatore

	economico privato e per la fornitura idrica in una frazione del Comune, affidata ad operatore economico privato
Servizi cimiteriali	In economia
Servizio di igiene urbana	In economia
Servizio di cura del verde pubblico	In economia
Servizio di trasporto scolastico	In economia
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	Affidata ad operatore economico privato
Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	In economia
Gestione impianto sportivo	Affidata in comodato d'uso gratuito a un'associazione sportiva dilettantistica

Per quanto concerne la verifica delle eccedenze, si rammenta che l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: *"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. (da 4 a 8 omissis)".* Tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere. In proposito si prende atto della ricognizione effettuata dai responsabili di servizio, i quali non hanno segnalato situazioni di eccedenza di personale.

1b. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA SITUAZIONE ALLA DATA DI REDAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE 2022-2024

Alla data di redazione del presente fabbisogno il personale complessivamente in servizio è rilevato come segue.

Cat.	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
D	0	1 (art. 110 Tuel, Responsabile Area Finanziaria e Area Amministrativa)	0	1 (12 ore, art. 1, c. 557 legge 30 dicembre 2004, n. 311)
C	0	0	1 (34 ore)	1 (12 ore, art. 1, c. 557 legge 30 dicembre 2004, n. 311, Responsabile Area Tecnica)
C/VU	0	0	0	0
B3	0	0	1 (21 ore con risorse della Regione Calabria e 13 ore a carico)	0

			del Comune fino alla conclusione dell'anno scolastico 2022-2023)	
B	0	0	0	0
A	0	0	3 (3 a 34 ore)	0
TOTALE	0	1	5	2

In particolare, la figura cat. D a tempo determinato è stata inclusa nel personale per sopperire a un pensionamento avvenuto nel mese di giugno 2022, e si è resa necessaria per svolgere il servizio essenziale di anagrafe e stato civile nonché i servizi elettorali e statistici. Anche per detta figura avverrà il pensionamento nel corso del mese di dicembre del 2022.

1c. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalla tabella che segue:

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2022			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021		1198	b
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	(a)	294.595,08 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2019		(a1)	398.008,54 €	
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")	2019		1.156.667,73 €	
	2020		1.179.499,00 €	
	2021		1.508.470,07 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.281.545,60 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		274.443,23 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.007.102,37 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		29,25%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		(f)		
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(f1)		

Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))		(g)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2022	(h)		
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)		(i)		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		(l)	104.756,82 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi		(m)		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)		(m1)		
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi (m1) < (f)		(n)		
Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (n) se > 0		(o)		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(a) + (o) oppure (a1)	398.008,54	
NOTA BENE:				
Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.				
Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.				
Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa (o) non può essere superiore a (f).				

Il Comune di Antonimina si trova, per popolazione, nella FASCIA B della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta INTERMEDIO poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **29,25%** Tale rapporto risulta in evidente flessione rispetto al dato riscontrato per l'annualità 2021 (- **49,15%**), un dato addirittura negativo: il passaggio a un livello intermedio testimonia gli sforzi fatti dal Comune per ridurre il fondo crediti di dubbia esigibilità (perfino superiore, nel 2021, alla media delle entrate accertate negli ultimi tre rendiconti approvati), nonché il percorso di riallineamento verso la fascia di virtuosità che l'Ente mira a conseguire entro l'esercizio 2025. Tale valore percentuale rappresenta altresì la già citata importante riduzione nella numerosità del personale subita dal Comune negli ultimi anni.

In quanto "ente intermedio" il Comune, ai sensi dell'art. 6 del DM 17 marzo 2020, non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. A decorrere dal 2025, qualora l'Ente non dovesse aver conseguito un rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DM 17 marzo 2020 (32,60%), il Comune sarà tenuto ad applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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	2020		1.179.499,00 €
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		1.508.470,07 €
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022		1.508.000,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.398.656,36 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		275.000,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	1.123.656,36 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	29,25%
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(p) * (q)	328.689,16 €

Come riportato dalla tabella sopra riprodotta, la stima prudentziale del limite di spesa per il personale per l'annualità 2022 è **328.689,16 Euro**. Qualora nel 2022 si raggiungesse tale cifra, non vi sarebbe alcun peggioramento del rapporto sopra delineato, ovvero quello del **29,25%**. Mantenendo un approccio conservativo sulla variazione delle spese di personale fra 2021 (294.595,08 Euro) e 2022, si ritiene che il limite di spesa per il 2022 possa quindi permettere un incremento delle spese di personale pari a **34.094,08 Euro**.

Con riferimento agli obblighi assunzionali riferiti ai dipendenti con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999, il Comune si colloca nella fascia degli enti compresi tra 1 e 14 dipendenti (la base di computo è calcolata, infatti, tenendo conto della ridotta prestazione dei dipendenti assunti a tempo parziale) e non è tenuto, quindi, alla presenza in servizio di dipendenti con disabilità, secondo quanto previsto dalla citata L. n. 68/1999.

Per completezza di analisi si rappresenta di seguito la situazione dei resti assunzionali relativi al periodo 2014/2020:

CESSAZIONI 2014-2020

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 €	0,00 €	0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	28.387,57 €	0,00 €	28.387,57 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	26.091,27 €	0,00 €	26.091,27 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	0,00 €	0,00 €	0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	50.277,98 €	0,00 €	50.277,98 €
TOTALE			104.756,82 €	0,00 €	104.756,82 €

1d. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA PROGRAMMAZIONE 2022-2024 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2022

Il Comune, come detto, ha necessità di affrontare il palese sottodimensionamento delle risorse umane disponibili. Ciò richiede l'avvio di una strategia di breve e di lungo periodo. Quanto al lungo periodo, le risorse finanziarie disponibili alla luce delle tabelle di analisi sopra riportate ammettono ad oggi la possibilità di avviare almeno l'assunzione di **una figura della categoria C** da porre a presidio del servizio di anagrafe e di quello di stato civile, nonché dei servizi elettorali e statistici, il cui costo annuale, comprensivo di tredicesima mensilità, oneri e IRAP, ammonta a **31.750,58 Euro**. Tale cifra risulta senz'altro compatibile con la stima conservativa di aumento delle spese di personale nel 2022 sopra individuata, pari a **34.094,08 Euro**. In seguito all'approvazione del rendiconto 2022, l'identificazione puntuale dell'ammontare delle spese di personale sostenute, l'auspicato aumento delle entrate correnti e l'altrettanto auspicata riduzione del fondo crediti di dubbia esigibilità potranno permettere la pianificazione di ulteriori assunzioni. Considerato che il presente documento viene redatto in prossimità della conclusione dell'anno 2022, si rappresenta che la procedura di assunzione della figura citata inevitabilmente si estenderà all'anno 2023.

Con riferimento alla strategia di breve periodo, il Comune di Antonimina intende vagliare la disponibilità dei Comuni della Locride per garantire la copertura del ruolo di Responsabile dell'Area Amministrativa e del ruolo di Responsabile dell'Area Tecnica. In entrambi i casi si farà ricorso a una convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22/1/2004, pertanto si tratterà di una copertura part time. All'inclusione di un nuovo Responsabile dell'area amministrativa farà seguito la riduzione delle ore della figura che attualmente ricopre la responsabilità di entrambe le aree amministrativa e finanziaria, che pertanto risulterà essere un part time (26 ore).

Stante la situazione transitoria descritta, il piano assunzionale per il 2023 e il 2024 risulta privo di ulteriori programmazioni. Come prima riportato, tale aspetto sarà rivisto in seguito alla chiusura del rendiconto 2022.

PIANO OCCUPAZIONALE 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
C	Area Amministrativa, anagrafe, stato civile, servizi elettorali e statistici	31.750,58 Euro	FT	Scorrimento graduatorie esistenti o concorso.

PIANO OCCUPAZIONALE 2023

Area	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
---	-----	-----	-----	-----

PIANO OCCUPAZIONALE 2024

Area	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
---	-----	-----	-----	-----

1e. IL FABBISOGNO. LA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, impone al Comune di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il Comune di Antonimina nell'anno 2009 non ha sostenuto alcuna spesa per il lavoro flessibile.

A tal proposito, la Corte dei Conti – Sezione Autonomia con l'atto n. 1 del 2007 ha affermato quanto segue:

- 1. "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".*
- 2. "La spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente".*

Il Comune di Antonimina non ha fatto ricorso per tutto il triennio 2007-2009 a tipologie contrattuali a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro, né ha sostenuto autonomamente spese per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili;

Alla luce delle gravi carenze di personale rappresentate e della necessità di sopperire nell'immediato a dette carenze, nell'attesa dell'avvio e della conclusione delle procedure di assunzione previste dal piano del fabbisogno dell'Ente, il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ha identificato con propria determinazione n. 36 del 05/12/2022 il valore di 16.000,00 Euro quale parametro di riferimento per la spesa per contratti a tempo determinato e per altre forme flessibili di lavoro, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, ovvero lo svolgimento delle attività inerenti all'anagrafe, allo stato civile e ai servizi statistici ed elettorali. Per tali attività si ricorrerà a due incarichi ex art. 1, c. 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 per **nove ore settimanali** ciascuno (cosiddetto "scavalco d'eccezione") per due figure dipendenti di ruolo di un altro Comune. La spesa relativa all'inclusione di tali figure nel personale ammonta a **15.800 Euro**: le due figure, una B3 e una C1, risulteranno pesare sulle finanze del Comune per **7.800 Euro** la prima e per **8.000 Euro** la seconda. Un utilizzo limitato a 9 ore settimanali per ognuna delle due figure comporterebbe l'assunzione di una spesa pari a quella sopra citata, inferiore al limite di spesa di 16.000 Euro. La programmazione si arresta al 2023, atteso che per la conclusione di tale annualità si prevede di portare a conclusione la procedura di assunzione citata nel precedente paragrafo.

Sono incluse nella programmazione del lavoro flessibile anche le due convenzioni ex art. 14 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22/1/2004 citate nel paragrafo 1d - IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA PROGRAMMAZIONE 2022-2024 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2022 e relative

all'identificazione del Responsabile dell'Area Amministrativa e del Responsabile dell'Area Tecnica. Poiché tali convenzioni rientrano nell'orario complessivo dei dipendenti (36 ore) e non costituiscono uno scavalco d'eccedenza, non concorrono al superamento del limite di spesa di 16.000 Euro sopra fissato in relazione alla spesa per forme di lavoro flessibile, pur essendo forme contrattuali a tempo determinato. Come già detto, tali figure andranno a sostituire totalmente l'attuale Responsabile dell'Area Tecnica e parzialmente l'attuale Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria (quest'ultimo, attualmente anche a presidio dell'Area Amministrativa, vedrebbe le proprie ore ridotte a 26).

La previsione relativa a tali convenzioni si estende fino al 2024: tuttavia, a seguito della chiusura del rendiconto 2022, potrebbero maturare spazi assunzionali per attivare almeno un'altra procedura di assunzione di una figura full time o part time a tempo indeterminato. Di conseguenza, la previsione relativa al 2024 potrebbe essere rivista nel corso del 2023.

Per il triennio 2022/2024 è quindi prevista la seguente programmazione per lavoro flessibile:

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta
B3	Area Amministrativa, anagrafe, stato civile, servizi elettorali e statistici	PT (9 ore)	Art.1, c.557, L.311/2004	IV trim 2022 (in corso)	31/12/2022
C	Area Amministrativa, anagrafe, stato civile, servizi elettorali e statistici	PT (9 ore)	Art.1, c.557, L.311/2004	IV trim 2022 (in corso)	31/12/2022

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta
B3	Area Amministrativa, anagrafe, stato civile, servizi elettorali e statistici	PT (9 ore)	Art.1, c.557, L.311/2004	IV trim 2022 (in corso)	31/12/2023
C	Area Amministrativa, anagrafe, stato civile, servizi elettorali e statistici	PT (9 ore)	Art.1, c.557, L.311/2004	IV trim 2022 (in corso)	31/12/2023
D	Responsabile Area Amministrativa	PT (12 ore)	Convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22/1/2004	I trim 2023	31/12/2023
C	Responsabile area Tecnica	PT (18 ore)	Convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22/1/2004	I trim 2023	31/12/2023

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta
D	Responsabile Area Amministrativa	PT (12 ore)	Convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22/1/2004	I trim 2023	31/12/2023
C	Responsabile area Tecnica	PT (18 ore)	Convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22/1/2004	I trim 2023	31/12/2023

Si fa, in ogni caso, riserva di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

2a. LA DOTAZIONE ORGANICA. COMPOSIZIONE ALL'ESITO DELL'ATTUAZIONE DEL PRESENTE FABBISOGNO DI PERSONALE

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e meglio chiarita con le indicazioni operative fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circ. FP n. 3/17 e Circ. FP n. 1/18, Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche), il novellato D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, l'art. 6 dello stesso delineano un nuovo concetto di "*dotazione organica*" da tradursi, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

A conclusione delle procedure in corso di espletamento nonché del programma 2022-2024, la dotazione organica risulta come segue:

Cat,	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
D	0	0	0	2 (26 ore, Responsabile Area Economico-Finanziaria; 12 ore, Responsabile Area Amministrativa)
C	1	0	1 (34 ore)	2 (18 ore, Responsabile Area Tecnica; 9 ore, fino all'assunzione della cat. C a tempo pieno e indeterminato)

C/VU	0	0	0	0
B3	0	0	1 (21 ore con risorse della Regione Calabria e 13 ore a carico del Comune fino alla conclusione dell'anno scolastico 2022-2023)	1 (9 ore, fino all'assunzione della cat. C a tempo pieno e indeterminato)
B	0	0	0	0
A	0	0	3 (3 a 34 ore)	0
TOTALE	1	0	5	5

3a. LA VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 562 DELLA LEGGE 296/2006

RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA (art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

Si riporta di seguito l'individuazione del limite di spesa ex art. 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296, effettuata con determinazione n. 8 del 31/10/2017, prot. n. 5250 del 08/11/2017 del Responsabile pro tempore del Comune di Antonimina, che individua un valore limite pari a **359.765,12 Euro**.

Allegato A) alla determinazione n.....8..... in data 31.10.2017

Comune di Antonimina (Prov. RC)

SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA

(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa ¹ ANNO 2011	Spesa ² ANNO 2012	Spesa ³ ANNO 2013	Spesa Totale TRIENNIO
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	€ 208060	€ 193459,92	€ 177.931,16	€
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€	€	€	€
3	Collaborazioni coordinate e continuative	Art.14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€	€
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€	€	€
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		€ 83080	€ 50565,55	€ 46.199,27	€

7	Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€	€	
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€	
9	Oneri contributivi a carico ente		€ 171.736	€ 127323	€ 117373	€	
10	IRAP	Int. 07	€ 32913,88	€ 22.242,36	€ 21.019,98	€	
11	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€	€	
12	Buoni pasto		€	€	€	€	
13	Assegno nucleo familiare		€ 5255,78	€ 4200	€ 4200	€	
14	Spese per equo indennizzo		€	€	€	€	
15	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€	€	
16	Altro		€ 417.934,68	€ 342.925,80	€ 317.029,41	€	
17	TOTALE SPESE DI PERSONALE LORDE NEL TRIENNIO (voci da 1 a 16)						€

A DETRARRE

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa da detrarre ANNO 2011	Spesa da detrarre ANNO 2012	Spesa da detrarre ANNO 2013	Spesa Totale da detrarre nel TRIENNIO
18	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€	€
19	Spese sostenute per categorie protette ex Legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€

¹ Somme impegnate risultanti dal rendiconto definitivamente approvato.

² Somme impegnate risultanti dal rendiconto definitivamente approvato.

³ Somme impegnate risultanti dal rendiconto definitivamente approvato.

20	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€	€	
21	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€	
22	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€	€	
23	Oneri dei rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	€	€	€	€	
24	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€	€	€	€	
25	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€	
26	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€	
27	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€	€	€	€	
28	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€	€	
29	TOTALE SPESE ESCLUSE NEL TRIENNIO (voci da 18 a 28)						€
30	SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013 (rigo 17 - rigo 29)						€ 359.765,12
31	SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 – LIMITE 2017 (rigo 30 / 3)						€ 359.765,12

Nel bilancio di previsione 2022/2024 la spesa di personale è contenuta nel rispetto della spesa media del triennio 2011/2013 sopra menzionata, come dimostrato dalla tabella che segue. Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme relative al trattamento accessorio del personale, della spesa per il segretario comunale, per i buoni pasto sostitutivi della mensa e di qualsiasi altra spesa di personale comunque utilizzato.

SPESA DEL PERSONALE					2022 a previsione	2023 a previsione	2024 a previsione
Le componenti considerate per la determinazione della spesa sono le seguenti:							
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato					288.734,46	237.894,76	237.894,76
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo determinato - compresi oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori							
3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili							
4) Retribuzione per Agenti P.M. stagionali finanziate con sanzioni per violazioni c.d.s.							
5) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto							
6) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000							
7) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000							
8) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori					76567,54	69.567,54	69.567,54
9) Oneri per il nucleo familiare, spese per equo indennizzo					2.038,92	0	0
10) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando							
11) Diritti di segreteria/rogito					5.000,00	5.000,00	5.000,00
12) Spese per missioni							
13) Incentivi al RUP finanziato da contributi da altri Enti della PA							
14) buoni pasto							
A) SPESE MACROAGGREGATO 1					371.340,92	312.462,30	312.462,30
Compensi servizio lavoro interinale							
<i>Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 e art. 90 D.lgs. n. 267/2000</i>							
<i>contributi per incarichi</i>							
<i>buoni pasto</i>							
<i>IRAP su retribuzione del personale al netto dell'IRAP su compensi degli Amministratori</i>					19.195,28	17.195,28	17.195,28
(B) SPESE MACROAGGR. 3 E MACROAGGR. 2					19.195,28	17.195,28	17.195,28
SPESA COMPLESSIVA (A+B)					360.536,20	329.657,58	329.657,58

A detrarre			
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti statali e regionali (Stabilizzazione ex LSU/LPU)	50.281,10	50.281,10	50.281,10
2) Diritti di segreteria per rogito	3.000,00	3.000,00	3.000,00
4) Incentivo al RUP finanziato con contributi da altri Enti della P.A. (Retrib. + oneri+IRAP)			
5) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			
6) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate			
7) Spesa a carico regione per differenze retributive personale LSU/LPU a seguito aggiornamento importi orari per applicazione C.C.N.L. 2006/2007 e 2008/2009 compreso IRAP			
6) Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004(CCNL 2004/2005)	25.730,39	25.730,39	25.730,39
7) Spesa Vigili Stagionali finanziata da entrate per sanzioni da violazioni al codice della strada			
8) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici			
9) Spesa convenzione di segreteria a carico altro Ente	7.200,00	0	0
Totale componenti escluse	88.211,49	81.011,49	81.011,49
TOTALE SPESA	302.324,71	248.646,09	248.646,09
spesa media triennio 2011/2013	359.765,12	359.765,12	359.765,12
Rispetto limite di spesa	57.440,41	111.119,03	111.119,03