

Le spese fisse impegnate, per prassi, sono le spese del personale e le spese per il rimborso della quota capitale e interesse dei mutui. Quanto più queste risultano elevate tanto minori sono le possibilità di manovra dell'amministrazione che si trova con gran parte delle risorse correnti già impegnate per il finanziamento di tali spese. Sono inoltre da considerare anche tutti i costi di funzionamento delle strutture, quali, ad esempio costi di riscaldamento, energia elettrica, spese telefoniche e manutenzioni ordinarie.

Relativamente alla gestione corrente l'Ente dovrà quindi definire la stessa in funzione del contenimento dei costi "fissi", al fine di garantire il mantenimento dei servizi erogati cercando di renderli maggiormente rispondenti alle esigenze della popolazione.

Programmazione triennale del fabbisogno del personale
--

Si conferma per il triennio 2023-2024-2025 la dotazione organica vigente approvata con deliberazione G.C. n. 45/2020 che risulta essere così composta:

AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI GENERALI	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO
N.1 POSTO CAT.D	Istruttore direttivo	pieno
N.1 POSTO CAT.C	Istruttore amministrativo	pieno
N. 1 POSTO CAT. C	Istruttore amministrativo	parziale per n. 25 ore
AREA TECNICO MANUTENTIVA		
N. 1 POSTO CAT. C	Istruttore tecnico	parziale per n. 29 ore
N.1 POSTO CAT. C	Istruttore tecnico	pieno
AREA DI POLIZIA LOCALE		
	Convenzione con i comuni di Piateda (capo convenzione) e Faedo Valtellino	

Il D.U.P.S. comprende, altresì, la programmazione dell'Ente, ed è stato quindi redatto includendo il **PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025**;

- Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale anni 2023/2025 e programma annuale del fabbisogno di personale, viene redatto ai sensi dell'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 e dell'art. 91, comma 1, del D.lgs. N. 267/2000;

Le disposizioni di indirizzo relative all'adozione del piano dei fabbisogni di personale sono contenute negli articoli 6 e l'art. 6-ter del D.lgs. n.165/2001, come modificate dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75;

L'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.lgs. n. 165/2001 riguardante

l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale, finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;

Con decreto 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il Decreto attuativo del 17 marzo 2020 ha individuato 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato 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.

La circolare 13 maggio 2020 conferma i limiti applicabili, in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni. Come chiarito dalla Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di un spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Secondo le elaborazioni effettuate, tale parametro per il Comune di Castello dell'Acqua si attesta al di sotto della soglia prevista dal decreto per la fascia demografica con meno di 1.000 abitanti che è pari al 29,50%; in questo caso si applica l'art. 5 comma 1 del DPCM 17.3.2020 che così recita: "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni di cui all'art. 4, comma 2, **possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella seguente tabella 2, 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 e del valore di soglia di cui all'art. 4, comma 1**";

Nell'anno 2023 si prevede di assumere n. 1 unità di personale di categoria C a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Tecnico-manutentiva.