

Allegato A
dell'Allegato 1 – DUPS 2023-2024-2025



Comune di Montefelcino

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2023-2024-2025

Indice

- 1) Premesse
- 2) Riferimenti normativi
- 3) Facoltà assunzionali
- 4) Adempimenti
- 5) Organizzazione dell'Ente
- 6) Competenze e profili professionali
- 7) Consistenza e articolazione dell'organico
- 8) Rilevazione dei fabbisogni di personale
- 9) Determinazione del fabbisogno di personale
- 10) Esigenze di personale a carattere temporaneo e/o straordinario
- 11) Compatibilità finanziaria
- 12) Norme finali

1. Premesse

La presente pianificazione dei fabbisogni di personale costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) triennio 2023/2025.

organizzazione dell'ente

settore 1 contabile	servizio finanziario servizio personale servizio tributi servizio economato	D1/d4-p.o. Zenobi Antonella B3/b7 – Biagioni Luca
settore 2 amministrativo	servizio demografico servizio istruzione pubblica servizi turistici/cultura/sport servizio protocollo / atti	D1- pt 50% - p.o. Conti Domingo
		B3/b6- pt 66,67% Maggiori Simonetta
	servizio sociale	gestione esterna ambito ats7
	servizio scolastico	gestione esterna
settore 3 tecnico	servizio territorio e ambiente servizio viabilità e mobilità servizio protezione civile servizio urbanistica servizio edilizia privata servizio oo.pp.	D1 / D4 p.o. – Giovannini Roberto D1–indeterminato dal 01/03/2023 D1–determinato finanziato fondo pnrr piccoli comuni C1 – part time 50% indeterminato dal 01/01/2024
	servizio patrimonio manutenzione	B3-Morsucci Marco B3-Rocchetti Francesco
	servizio polizia locale	C1/C4-Selvetti Carlo

andamento occupazionale:

Categoria	Dotazione organica al 31/12/2022	Posti occupati 31/12/2023	Posti occupati 31/12/2024	Posti occupati 31/12/2025
DIR				
D3	0	0	0	0
D1	2,50	1+0,50+0,67+0,83	1+0,50+1	1+0,50+1
C	1	1	1,50	1,50
B3	3,67	3,67	3,67	3,67
B1	0	0	0	0
A	0	0	0	0
TOTALE	7,17	7,667	7,667	7,667
Capacità assunzionale ceduta	0			
TOTALE	7,17	7,667	7,667	7,667

2. Riferimenti normativi

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – con la programmazione strategica dell'ente e le strategie di valorizzazione del capitale umano.

L'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, al comma 1 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

A norma dell'articolo 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Gli enti locali soggetti agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica sono chiamati al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e smi. Il successivo comma 557-quater stabilisce che detti enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

L'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato con decreto legislativo 19 maggio 2017, n. 75, disciplina la pianificazione del personale stabilendo che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

Il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. L'obiettivo è portare le amministrazioni a dotarsi di una nuova metodologia di definizione del proprio fabbisogno di personale in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi. Presupposto di efficacia di tale processo è un'attenta analisi valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e prevedendo ipotesi di conversione professionale.

La centralità del piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si evidenzia anche nel superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introdotto dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sostanziandosi nel passaggio da uno strumento cristallizzato di determinazione degli organici ad un

strumento flessibile, finalizzato a individuare le reali esigenze delle Amministrazioni e risolvendosi in un **valore finanziario di spesa potenziale massima**, fermo restando che negli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

L'articolo 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha completamente innovato il sistema di calcolo della capacità assunzionale degli Enti e in particolare, da un'analisi della disposizione normativa emerge che:

- è stata introdotta una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento delle tradizionali regole del turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- a decorrere dal 20/04/2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una 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 dei crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nel rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale;
- i valori soglia e le percentuali massime di incremento sono stati definiti dal decreto ministeriale 17/03/2020, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali;
- si tratta nelle intenzioni del legislatore di una misura che ha il dichiarato obiettivo di semplificare il sistema delle regole che governano la quantificazione delle facoltà assunzionali dei Comuni e di consentire un rinnovamento e rafforzamento degli organici, compatibile con i parametri di sostenibilità finanziaria di ciascuna amministrazione.

Le successive disposizioni contenute nei commi 8 e 9 dell'articolo 3 della legge n. 56/2019 (c.d. decreto concretezza) come modificate successivamente dall'articolo 1, comma 14ter del decreto legge n. 80/2021 hanno innovato profondamente la disciplina della mobilità di cui agli articoli 34 bis e 30, comma 2 bis del decreto legislativo n. 165/2001, sia con riferimento alla diminuzione del tempo da 60 giorni a 45 giorni per gli adempimenti di cui al citato articolo 34 bis, sia, soprattutto, con riferimento alla possibilità per gli Enti di non espletare, fino al 31/12/2024, la mobilità volontaria prima dell'indizione del concorso pubblico.

Con riferimento alla spesa per il lavoro flessibile, è tuttora in vigore la disposizione di cui all'articolo 9, comma 28 del decreto-legge n. 78/2010, ai sensi del quale 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 n. 296/2006, devono rispettare il limite dato dalla spesa complessiva per le stesse finalità sostenuta nell'anno 2009.

Ai sensi dell'articolo 57 comma 3-septies del decreto legge 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, "a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Il decreto-legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni dalla legge n. 113/2021 dispone misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

3. Facoltà assunzionali

L'articolo 33, comma 2, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, innova la disciplina in materia di facoltà assunzionali consentendo agli enti locali 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*, a decorrere dalla data individuata dal previsto decreto ministeriale".

In data 17 marzo 2020 è stato emanato il sopraindicato Decreto del Ministro della Pubblica , di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, Amministrazione (pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020 con decorrenza il 20 aprile 2020) che individua i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, del rapporti 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 nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia.

In data 13 maggio 2020 è stata emanata apposita circolare da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata nella G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020.

La tabella sottostante è stata costruita sulla base delle indicazioni fornite dalla circolare esplicativa del DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale.

Sul fronte spesa gli impegni di competenza da considerare, riguardanti la spesa complessiva del personale, sono quelli relativi alle seguenti voci riportate nel macro aggregato BDAP dell'ultimo rendiconto approvato:

U.1.01.00.00.000(redditi da lavoro dipendente)

Nonché i codici di spesa

U1.03.02.12.001(acquisto servizi da agenzie interinali);

U1.03.02.12.002(quota LSU incarico all'ente);

U1.03.02.12.003(cococo e cocopro);

U1.03.02.12.999(altre forme di lavoro flessibile);

Sul fronte "Entrate correnti" occorre considerare la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III relativa agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

DATI RENDICONTO 2021		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	312.274,11
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE	312.274,11

In attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1 sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della Spesa del personale dei comuni rispetto alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2:

TAB. 1

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
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 ▼			
2019	2766		
Montefelcino	VALORE SOGLIA	27,60%	c

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'articolo 5, possono incrementare la Spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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, rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, cosiddetti "comuni virtuosi" possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla 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 soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

TAB. 2

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						
2021	2766					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Nella tabella sottostante si riporta il calcolo dell'indicatore come sopra esplicitato:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020			
PTFP 2022-2024			
SPESA DI PERSONALE	DATI RENDICONTO	2021	312.274,11
N. ABITANTI AL 31/12/2019			
2766 – FASCIA	VALORE LIMITE	27,60%	542.409,44
		2021	1.984.261,58
DATI RENDICONTO		2020	2.152.151,68
ENTRATE CORRENTI		2019	1.987.905,55
		MEDIA	2.041.439,60
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' 2021 ASSESTATO			-76.188,01
ENTRATE AL NETTO DI FCDE			1.965.251,59
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI			15,89%
VALORE LIMITE SPESA PERSONALE ENTRO 27,60%			542.409,44
SPESA MASSIMA RAGGIUNGIBILE			230.135,33
"Incremento spesa personale massimo annuo" 29% 2018			115.201,95

In base al combinato disposto tra l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, il

D.P.C.M. del 17 marzo 2020 e la Circolare del 13 maggio 2020 il Comune di Montefelcino, relativamente al PTFP 2023-2025 , mostra un'incidenza, relativamente al rapporto tra spesa di personale (riferito all'ultimo rendiconto approvato rendiconto 2021) e media delle entrate correnti, del 15,89%, pari ad euro 312.274,11 , inferiore al valore soglia individuato dal DPCM del 27,60%, facendo così collocare la scrivente Amministrazione Comunale nella prima fascia, tra i cd "enti virtuosi", con una capacità assunzionale massima pari ad euro 542.409,44 , potendo pertanto aumentare la propria spesa di personale a condizione che quest'ultima non superi la predetta soglia di virtuosità, considerandosi tali aumenti in deroga al tetto di spesa del personale.

4. Adempimenti

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è predisposto in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa. L'Ente ha provveduto alla propria programmazione e rendicontazione finanziaria, gestionale e organizzativa.

la Giunta comunale, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, attesta che per l'anno 2023 la struttura dell'Ente non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e, conseguentemente, non trovano applicazione i vincoli posti dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo;

con riferimento al rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla legge n. 68/1999, relativa al diritto al lavoro per i disabili, si dà atto che l'Amministrazione Comunale attualmente non è tenuto alla copertura della quota di riserva ex art. 3 comma 1 e art. 18 comma 2 della sopraindicata legge.

Ai fini del rispetto dei vigenti presupposti normativi, necessari a procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo o con qualsivoglia tipologia contrattuale, si dà atto che l'Ente si trova nella seguente condizione:

- rispetto dei termini per l'approvazione dei documenti contabili;
- contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 quater L. 296/06) risultante dai documenti di programmazione economico finanziaria adottati dall'Ente;
- rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che obbligano a non superare la spesa annuale 2009;
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- trasmissione dei bilanci di previsione, dei rendiconti , comunicazione di esenzione del bilancio consolidato alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni (DL 113/2016, art. 9).

Si dà atto che il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

5. Organizzazione dell'Ente

L'amministrazione comunale ha adottato una struttura organizzativa, funzionale all'attuazione delle linee programmatiche del mandato 2019-2024, con l'intento di coniugare le esigenze di razionalizzazione delle risorse e ottimizzazione della gestione.

Il Sistema di direzione è basato sulla distinzione tra attività di indirizzo e di controllo propria degli organi politici e attività di gestione spettante ai responsabili aventi funzioni dirigenziali (POSIZIONI ORGANIZZATIVE).

I Ruoli di responsabilità dirigenziale (SEGRETARIO COMUNALE):

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) – legge n. 190/2012;

Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD) – Regolamento UE 2016/679;

Responsabile Ufficio per la transizione al digitale – decreto legislativo n.82/2005;

Responsabile Ufficio per i procedimenti disciplinari – decreto legislativo n.165/2001;

Il Segretario generale svolge le funzioni attribuite dalla legge, dallo Statuto e dai Regolamenti. Al Segretario generale sono attribuite ogni altra funzione aggiuntiva attribuitagli dal Sindaco e/o prevista dai Regolamenti, in conformità al comma 4, articolo 97, TUEL.

I SERVIZI accorpano tutte le funzioni e attività finalizzate alla realizzazione dei programmi e al conseguimento degli obiettivi, aventi politiche e finalità omogenee. Al fine di perseguire la massima efficienza ed efficacia.

I Servizi ad oggi istituiti sono i seguenti:

SERVIZIO FINANZIARIO
SERVIZIO PERSONALE
SERVIZIO TRIBUTI
SERVIZIO POLIZIA LOCALE

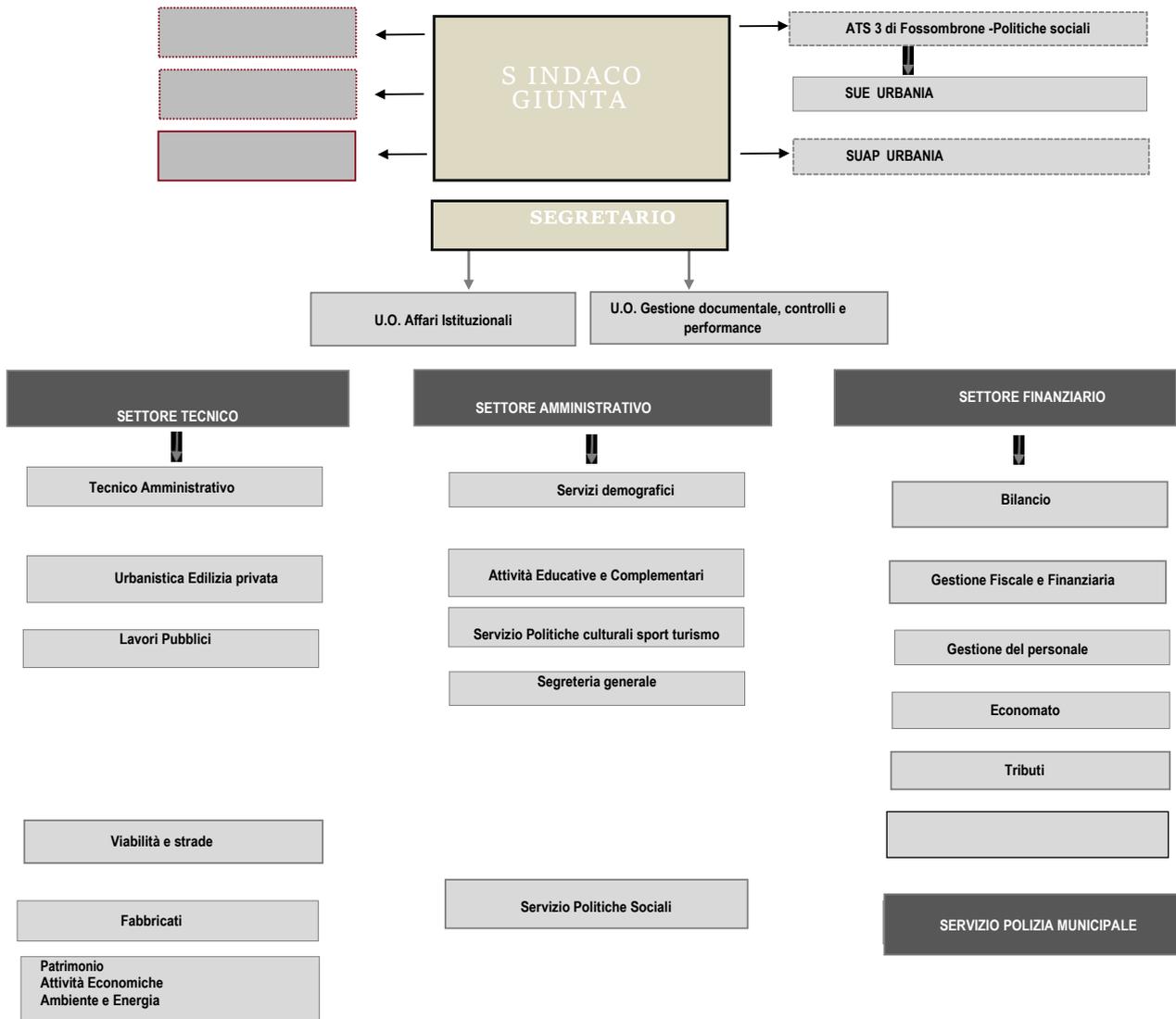
SERVIZIO DEMOGRAFICI
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI
SERVIZIO POLITICHE EDUCATIVE
SERVIZIO POLITICHE CULTURALI/SPORT/..
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE

SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICI

SERVIZIO EDILIZIA E URBANISTICA
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Si riporta il vigente organigramma dell'Amministrazione Comunale:

Struttura Organizzativa del Comune di Montefelcino



L'Ente opera in gestione associata in diversi settori:

L'Unione Montana Alta Valle del Metauro ha attivato:

1) lo Sportello Unico per l'Edilizia (SUE), come previsto dall'art. 5 c. 1 del D.P.R. n. 380/2001, d'intesa con alcuni Comuni del comprensorio e fuori comprensorio, con i quali è già stata sottoscritta apposita convenzione per la attivazione di tale Servizio a livello associato.

I Comuni aderenti al S.U.E. associato sono:

Comune di Borgo Pace
Comune di Mercatello sul Metauro
Comune di Sant'Angelo in Vado
Comune di Montefelcino
Comune di Sant'Ippolito
Comune di Isola del Piano
Comune di Fratte Rosa
Comune di Montecalvo in Foglia

2) SUAP - Sportello Unico per le Attività Produttive dell'Unione Montana Alta Valle del Metauro Lo Sportello Unico è l'unico soggetto pubblico di riferimento territoriale per tutti i procedimenti che abbiano ad oggetto l'esercizio di attività produttive e di prestazione di servizi, e quelli relativi alle azioni di:

Localizzazione, realizzazione, trasformazione, ristrutturazione, riconversione, ampliamento, trasferimento, cessazione, riattivazione, esecuzione di opere interne

L'Unione Montana Alta Valle del Metauro ha attivato lo Sportello Unico per le Attività Produttive, come previsto dalla Riforma di cui al D. Lgs n. 112/98, d'intesa con tutti i sette Comuni del Comprensorio, con i quali è già stata sottoscritta apposita convenzione per la attivazione di tale Servizio a livello associato.

I Comuni aderenti al SUAP associato sono:

Comune di Borgo Pace
Comune di Fermignano
Comune di Isola del Piano
Comune di Mercatello sul Metauro
Comune di Montecalvo in Foglia
Comune di Peglio
Comune di Petriano
Comune di Piobbico
Comune di Sant'Angelo in Vado
Comune di Urbania
Comune di Urbino

Fanno, altresì, parte di questo Sportello SUAP associato anche i Comuni fuori Unione di:

Comune di Acqualagna
Comune di Fossombrone
Comune di Fratte Rosa
Comune di Mondavio
Comune di Monte Porzio
Comune di Montefelcino
Comune di Sant'Ippolito

3) in attuazione del Piano Regionale per un Sistema integrato di interventi e servizi sociali della Regione Marche, è stato istituito l'Ambito Territoriale Sociale n. 7 (A.T.S.), ad oggi composto dai Comuni di Colli al Metauro, Isola del Piano, Cartoceto, Montefelcino, Sant'Ippolito, di cui Fossombrone è Comune capofila;

6. Competenze e profili professionali

L'Ente si avvale di un sistema di classificazione professionale del personale idoneo a identificare e valorizzare le competenze professionali in una logica di flessibilità funzionale alle molteplici esigenze dei servizi. I profili distinguono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria mediante un'accezione polivalente di funzioni, finalizzata a sostenere i processi di cambiamento organizzativo ed incentivare comportamenti innovativi. I profili professionali sono collocati nelle corrispondenti categorie in conformità alle disposizioni contrattuali in materia di declaratoria professionale, di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto enti locali, 31/3/1999.

Area contabile:

categoria D1: specialista giuridico-amministrativo e economico-finanziario

categoria B3: collaboratore amministrativo e tecnico-amministrativo

servizio Vigilanza: categoria C: agente di polizia locale

servizio informatica:

gestione esterna

Area amministrativa:

categoria D1: specialista giuridico amministrativo

categoria B3: collaboratore amministrativo e tecnico-amministrativo

Servizi alla persona e al cittadino:

Sono ricomprese in tale area le professionalità con specifiche competenze in relazione ai servizi alla persona e di informazione nonché le professionalità per le quali è richiesto specifico titolo di studio e/o specifico titolo di abilitazione:

categoria D1: specialista socioeducativo culturale e di informazione (assistente sociale) convenzione ambito Ats7

Area tecnica:

categoria D1: specialista progettazione e gestione servizi tecnici

categoria C: esperto progettazione e gestione servizi tecnici/geometra

categoria B3: conduttore macchine operatrici complesse

7. Consistenza e articolazione dell'organico

Nel seguente quadro si riporta la consistenza dell'organico in termini di unità di personale dipendente a tempo indeterminato e dirigenziale in servizio nel 2023.

Il quadro rappresenta la distribuzione delle professionalità all'interno dei Servizi, con l'indicazione della **spesa lorda fissa di base, prendendo come riferimento il valore economico di accesso iniziale**, previsto dal vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021, **comprensiva di oneri riflessi ed irap al netto dei compensi della ccdi comprensivo delle indennità di posizione**.

Nella tabella viene evidenziato l'ammontare della spesa delle diverse professionalità all'interno dei Servizi nonché l'incidenza del costo di ciascun Servizio sulla spesa complessiva:

SERVIZI	unità di personale	spesa lorda irap compresa	incidenza servizio sul totale della spesa
SEGRETARIO COMUNALE	0,33	31.334,00	9,61
Servizio Finanziario	1 D5	59.149,51	18,13
Servizio Personale			
Servizio Tributi	1 B3	18.247,04	5,59
Servizio Polizia Locale	1 C5	37.791,30	11,59
Servizio Demografici	1 D1 pt 50%	26.670,34	8,18
Servizio Politiche Sociali			
Servizio Politiche Educative			
Servizio cultura / sport /turismo			
Servizio Segreteria Generale	1 B3 pt 66,66%	21.452,33	6,58
Servizio Edilizia e Urbanistica	1 D5 7 MESI	33.583,00	10,30
Servizio Lavori pubblici	1 D1 10 MESI	35.805,17	10,98
	1 D1 pnrr	-	-
Viabilità	2 B3	62.141,06	19,05
Totale		326.173,76	100,00

8. Rilevazione dei fabbisogni di personale

Fino alle modifiche introdotte con la sopracitata normativa, le linee di indirizzo alla predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, adottate con decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione, traducevano il concetto di fabbisogno di personale come il processo che implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

quantitativo – riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missioni dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

qualitativo – riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa.

A seguito delle modifiche normative introdotte dall'art. 33 D.L. 34/2019 e in sua applicazione dal DM 17 marzo 2020, che hanno introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al previgente sistema, il nuovo regime trova fondamento non più nella logica sostitutiva del turn over, legato alle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

Ad oggi, sono pertanto due i concetti chiave della programmazione del fabbisogno di personale:

SPAZI DI SPESA;

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA, da garantire nel tempo.

I dirigenti responsabili dei servizi, in relazione alla pianificazione triennale delle attività e della performance cui sono preposti per la realizzazione dei programmi e obiettivi loro assegnati, tenuto conto degli organici in dotazione e delle cessazioni programmate nel triennio di riferimento, hanno rilevato i fabbisogni di personale per il triennio **2022/2024**, comunicandoli al Servizio di competenza.

9. Determinazione del fabbisogno di personale

La nuova pianificazione dei fabbisogni 2023/2025 consiste in un turn over delle cessazioni previste, sintetizzato nel quadro sottostante.

Il costo preso in considerazione è relativo al **costo tabellare di accesso iniziale**, al netto di oneri ed irap, come da vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in via definitiva in data 16/11/2022.

PROFILI PROFESSIONALI	ANNO 2022		ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	al
	n.	spesa				31/12/2025
						spesa
Area Dirigenza						
Dirigente						
Area Contabile						
Professionista giuridico amministrativo D3		-				
Specialista giuridico amministrativo/Contabile D1	1	23.212,35	1	1	1	23.212,35
Esperto amministrativo C						
Collaboratore amministrativo B3	1	19.034,51	1	1	1	19.034,51
Esecutore amministrativo B1		-				
Area amministrativa						

Professionista giuridico amministrativo D3						
Specialista giuridico amministrativo/contabile D1	0,5	11.606,18	0,5	0,5	0,5	11.606,18
Esperto amministrativo C						
Collaboratore amministrativo B3	0,67	12.690,31	0,667	0,667	0,667	12.690,31
Esecutore amministrativo B1						
Area tecnica						
Professionista tecnico D3		-				
Specialista tecnico D1	1	23.212,35	1,5	1	1	23.212,35
Esperto tecnico/geometra C	0	0	0	0,5	0,5	10.696,44
Operai B3	2	19.034,51 19.034,51	2	2	2	38.069,02
Operai B1						
Area Vigilanza						
Personale vigilanza C	1	21.392,87	1	1	1	21.392,87
Area servizi alla persona e cittadino						
Specialista servizi socio-educativi D1						
TOTALE GENERALE	7,17	149.217,6	7,667	7,667	7,667	159.914,02

Le assunzioni programmate sono effettuate sulla base della effettiva disponibilità di bilancio e alla effettiva decorrenza delle cessazioni programmate nonché delle disposizioni normative di contenimento della spesa pubblica in vigore nel tempo.

Il dirigente del personale provvede alle assunzioni programmate nel presente piano mediante l'ordinario reclutamento di personale come disciplinato all'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e previo esperimento delle procedure di legge.

Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato sono effettuate tramite lo scorrimento di proprie o altrui graduatorie concorsuali vigenti o, in assenza, mediante l'indizione di nuove procedure concorsuali.

In caso di acquisizione di personale in mobilità da comuni assoggettati alla nuova normativa, non si potrà più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma la stessa potrà essere effettuata a valere sulle proprie facoltà assunzionali.

10. Esigenze di personale a carattere temporaneo e/o straordinario

Sono autorizzate tutte le assunzioni a tempo determinato del personale individuato nell'ambito degli specifici progetti a totale carico dei finanziamenti europei, ministeriali e regionali, nelle modalità stabilite negli stessi progetti, dando atto che, ai sensi dell'articolo, 9, comma 28, D. L. 78/2010, la relativa spesa non è soggetta ai limiti stabiliti per il lavoro flessibile.

(Procedura di reclutamento mediante utilizzo di graduatorie già approvate da altri Enti)

Fondo per i piccoli Comuni

art. 31-bis comma 5 d.l. n. 152/21 *Potenziamento amministrativo dei comuni*

assunzioni di personale a tempo determinato per il potenziamento amministrativo dei Comuni con meno di 5.000 abitanti coinvolti nell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, secondo le previsioni dell'articolo 31 bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233:

Assunzione a tempo determinato nr 1 istruttore direttivo categoria D1 (ingegnere civile)

Stipendio tabellare € 22.135,47+ivc+comparto+perequativo

il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio dell'Ente, per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque **non oltre il 31 dicembre 2026.**

in deroga ai vincoli esistenti di spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009, in deroga alla determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti per la determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato, in deroga ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dalla legge 296/2006. Art 31-bis comma 1:

nel limite del valore calcolato sulla base della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, secondo la percentuale distinta per fascia demografica stabilita dal Decreto

Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR			
Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152			
Abitanti	2531	Percentuale di incremento	Incremento spesa
		2,40%	47.166,04 €
Entrate correnti		FCDE	76.188,01 €
Ultimo Rendiconto	1.984.261,58 €	Media - FCDE	1.965.251,59 €
Penultimo rendiconto	2.152.151,68 €		
Terzultimo rendiconto	1.987.905,55 €		

Si ravvisa inoltre l'esigenza di provvedere a temporanee esigenze dei Servizi continuando ad avvalersi anche di professionalità specifiche già formate, dipendenti di altre Amministrazioni pubbliche, nei limiti dello specifico stanziamento di bilancio, in considerazione del fatto che l'utilizzo di dipendenti in assegnazione temporanea tra Enti è da ritenersi una efficiente distribuzione organizzativa delle risorse umane, nell'ambito della pubblica amministrazione.

Nell'Ente opera personale dipendente in scavalco condiviso. Aumento durata della prestazione lavorativa del dott. Domingo Conti, profilo professionale Istruttore Direttivo, categoria giuridica ed economica D1, dipendente part-time in forza all'Ente, con un incremento orario settimanale

da 18 (diciotto) ore a 36 (trentasei) ore, per il periodo dal **1° Gennaio 2022 al 31 Maggio 2024**, (e successive proroghe) al fine di consentire al Comune di Sant'Ippolito l'utilizzo del dipendente per n. 18 ore settimanali, come da convenzione approvata dal Comune di Montefelcino con delibera g.m. nr 73 del 21/12/2021 dal Comune di Sant'Ippolito con delibera g.m. nr 107 del 21/12/2021. (costo non rientrante nel limite)

Nell'Ente opera personale dipendente di altre amministrazioni utilizzato in assegnazione temporanea, ai sensi dell'articolo 30, comma 2 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001. Servizio associato ATS 7 Comune capofila di Fossombrone: un assistente sociale 16,67% utilizzato presso il servizio Sociale oltre al costo del coordinatore ripartita in base alla popolazione al 01/01/2019 di euro 2.570,73+4.263,37.

IL servizio di SEGRETERIA è svolto da personale di altre Amministrazioni a scavalco, dal 01 giugno 2022 verrà stipulata una convenzione con altri Enti per 9 ore settimanali per un costo stanziato di € 18.100,00;

In conclusione, come risultante dalla sottoindicata tabella, riportante il costo **tabellare** del personale a tempo determinato, quantificato con riferimento alla posizione economica di accesso iniziale, comprensivo di eventuali voci aggiuntive, **al lordo di oneri ed irap**, si dà atto del rispetto dei limiti per assunzioni flessibili:

Verifica del rispetto dei limiti dettati all'art. 9, comma 28, DL 78/2010 in materia di lavoro flessibile							
Spesa personale a tempo determinato al lordo degli oneri	CAT	unità/anno 2022	spesa 2022	unità/anno 2023	spesa 2023	unità/anno 2024	spesa 2024
personale in servizio con contratto a tempo determinato ex art. 90 TUEL							
personale con contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 2							
collaboratore Tecnico/amministrativo							
Esperto Tecnico/amministrativo	D1	1	35.225 -35.225*	1	35.225 -35.225*	1	35.225 -35.225*
assistente sociale e coordinatore quota parte Ats 7	D1		4.263,37 2.570,13		4.263,37 2.570,13		4.263,37 2.570,13
istruttore direttivo settore amministrativo	D1	0,5	+17.263 -17.263**	0,5	+17.263 -17.263**	0,5	+17.263 -17.263**
totale personale a tempo determinato			6.833,50		6.833,50		6.833,50

LIMITE ART.9 C.28 L.78/2010	16.697,00
<i>spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009</i>	<i>(11.119,00 tabellare)</i>

*in deroga art. 31-bis comma 5 d.l. n. 152/21

** "scavalco condiviso" convenzione ex art 14 ccnl 2004 a carico del Comune di Sant'Ippolito

11. Compatibilità finanziaria

11.1 – Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art. 1, comma 557, l. n. 296/2006.

Si dà atto del rispetto dei limiti, stabiliti per il contenimento della spesa di personale, di cui all'articolo unico, comma 557, legge n. 296/2006, compatibilmente alla proposta del bilancio di previsione finanziaria **2023/2025** come da tabella sottostante.

1- Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art. 1, comma 557, l. n. 296/2006				
	Media 2011-2013			
	impegni	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spesa del personale				
macroaggregato 101 - redditi da lavoro dipendente	573.963	468.730,40	465.139,00	465.139,00
macroaggregato 102 - irap	31.097	30.292,41	30.034,78	30.034,78
Totale spese di personale	605.060	499.022,81	495.173,78	495.173,78
macroaggregato 103 - acquisto di servizi	1.685	159	159	159
macroaggregato 104 - trasferimento conv.	16.548	4.263,37	4.263,37	4.263,37
macroaggregato 109 - rimborsi per comandi	15.139	6.600,00	6.600,00	6.600,00
macroaggregato 110 - rinnovo ccnl		6.000,00	6.000,00	6.000,00
Totale spese di personale incluse (A)	33.372	17.022,37	17.022,37	17.022,37
rimborso spese stipendi in convenzione demografici		17.263,00	17.263,00	17.263,00
rimborso segreteria		62.666,00	62.666,00	62.666,00
contributo tempo determinato pnrr		35.225,47	35.225,47	35.225,47
ici/imu da regolamento iuc 5% lordo DA CCDI		2.692,42	2.692,42	2.692,42
progettazione DA CCDI		0,00	0,00	0,00
rinnovi contrattuali		6.000,00	6.000,00	6.000,00
istat - spesa rimborsata		1.000,00	1.000,00	1.000,00
elezioni - spesa rimborsata		6.000,00	6.000,00	6.000,00
(-) Componenti escluse (B)	-58.003	-130.846,88	-130.846,88	-130.846,88
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	580.429	385.198,29	381.349,26	381.349,26

11.2 - Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019.

Alla luce della nuova disciplina sui vincoli assunzionali, introdotta dall'art. 33 del Decreto Legge n. 34/2019 e dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro per l'Economia e le Finanze e il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", si rappresenta il rispetto dei limiti stabiliti dalla predetta norma e la compatibilità dei valori con la proposta del bilancio di previsione **2023/2025**

art 57 c.3 septies L.126/2020 convertita legge 104/2020 "SPESE ETEROFINANZIATE "

3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, **espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa**, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020			
PTFP 2023-2025	2023	COSTO PERSONALE	383.868,35
SPESA DI PERSONALE		POSTI CONGELATI	119.105,61
N. ABITANTI AL 31/12/2019	VALORE	TOTALE	502.973,96
2766 – FASCIA	SOGLIA	27,60%	542.409,44
		2021	1.984.261,58
ENTRATE CORRENTI		2020	2.152.151,68
		2019	1.987.905,55
		MEDIA	2.041.439,60
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' 2021 ASSESTATO			-76.188,01
ENTRATE AL NETTO DI FCDE			1.965.251,59
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE			25,59%
VALORE LIMITE SPESA PERSONALE ENTRO			542.409,44
SPESA MASSIMA RAGGIUNGIBILE			39.435,48
"Incremento spesa personale			115.201,95

1 - Verifica rispetto limiti art 33 comma 2 del D.L. 34/2019					
	macroaggregato 101 - redditi da	VALORI SOGLIA	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
SPESA PERSONALE	lavoro dipendente rendiconto 2021	2.041.439,60	383.868,35	380.019,32	380.019,32
MEDIA ENTRATE	2019-2021	-76.188,01			
FCDE ASSESTATO	2021	0,00			
MEDIA ENTRATE AL NETTO DI FCDE	2019-2021	1.965.251,59 0,16			
INDICE EX ART 33 COMMA 2 D.L.34/2019		27,60%	19,53%	19,34%	19,34%
SOGLIA EX ART 33 COMMA 2 D.L.34/2019		0,00%			
QUOTA FIGURATIVA:			119.105,61	119.105,61	119.105,61
SPESA FIGURATIVA ART 65 BIS DOPO 2019			-	-	-
SPESA FIGURATIVA			502.973,96	499.124,93	499.124,93
RISPETTO INDICE EX ART 33 COMMA 2 D.L. 36/2019			25,59%	25,40%	25,40%

**2 – PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE (PTFP)
2023/2025**

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di Reclutamento	tabellare base
D1	Istruttore direttivo tecnico	TECNICO	100%	mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti o concorso pubblico o stabilizzazione tempo determinati.	23.212,35

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di Reclutamento*	tabellare base
C1	Istruttore tecnico	TECNICO	50%	mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti o concorso pubblico o stabilizzazione tempo determinati.	21.392,87

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di Reclutamento	tabellare base

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di Reclutamento	spesa lorda annuale
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	TECNICO	100%	secondo normativa vigente da finanziare ai sensi dell'art 31 bis comma 5 d.l. n. 152/21	35.225

**3 - SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO NEL TRIENNIO
2023/2025**

Valori inseriti al costo tabellare

2 - SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2023/2025						
Dipendenti in servizio al 1/1	unità 2023	Spesa base lorda 2023	unità 2024	Spesa base lorda 2024	unità 2025	Spesa base lorda 2025
SG	0,33	29.025,74	0,33	28.735	0,33	28.735
DIR		0				0
D3		0				0
D1	2,91	92.701	2,5	79.640	2,5	79.640
C		0	0,5	14.679	0,5	14.679
B3	3,67	95.869	3,67	95.869	3,67	95.869
B1						
A						
Totale complessivo	6,9	217.595	7,00	218.923	7,00	218.923

Cessazioni corso d'anno	unità 2023	Spesa base lorda 2023	unità 2024	Spesa base lorda 2024	unità 2025	Spesa base lorda 2025
DIR						
D3		0		0		0
D1	-0,42	-13.273		0		0
C		0		0		0
B3		0		0		0
B1		0		0		0
A		0		0		0
Totale	-0,42		0			
Spesa calcolata su periodo 12 mesi		-13.273		0		0

Programma assunzioni	unità 2023	Spesa base lorda 2023	unità 2024	Spesa base lorda 2024	unità 2025	Spesa base lorda 2025
Dir						
D3		0		0		0
D1	0,83	26.547		0		0
C		0		0		0
B3		0		0		0
B		0		0		0
A		0		0		0
Totale	0,83		0			
Spesa calcolata su periodo 12 mesi		26.547	0	0		0

3-QUADRO RIEPILOGATIVO DELLA SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2023/2025						
Descrizione voci di spesa	unità 2023	Spesa base lorda 2023	unità 2024	Spesa base lorda 2024	unità 2025	Spesa base lorda 2025
personale in servizio al 1/1		217.595		217.595		217.595
cessazioni in corso d'anno		-13.273		0		0
personale a tempo determinato macro 101	1	0	1	0	1	0
fondo del salario		38.204		38.204		38.204
accessorio dipendenti e dirigenti al lordo di oneri (posizione risultato)		41.770		41.770		41.770
fondo straordinario al lordo di oneri		2.892		2.892		2.892
Previdenza complementare integrativa		0		0		0
Assegno Nucleo familiare		0		0		0
Buoni Pasto		0		0		0
programma assunzioni a tempo indeterminato	0,83	26.547	0	0	0	0
TOTALE VOCI RETRIBUTIVE		313.736	1	300.462	1	300.462
Spese finanziate		0		0		0
Spese personale ETEROFINANZIATO				0		0
TOTALE SPESA DEL PERSONALE MARCOAGGREGATO 101		313.736		300.462		300.462
stanziamento bilancio di previsione marco 101 2023/2025				0		0
DIFFERENZA		-313.736	0	-313.736	0	-313.736

12. Norme finali

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale viene predisposto per il triennio 2022/2024, allegato quale parte integrante al Documento Unico di Programmazione 2022/2024.

Le modifiche che si rendessero necessarie sono approvate dalla Giunta comunale dando atto che costituiscono aggiornamento al DUP 2022/2024.

Il presente Piano è trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018, e del suo contenuto è data informazione alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2018.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, il presente piano diventa esecutivo a seguito di parere favorevole espresso dal Revisore nell'ambito della certificazione ai documenti cui è allegato.