

**Comune di Roccaraso
Provincia dell'Aquila**



**ALLEGATO 4
Piano Triennale Fabbisogni di Personale**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



COMUNE DI ROCCARASO

C.F. 82000150662

MEDAGLIA D'ORO AL V.M.

c.a.p. 67037

Pubblicata all'Albo Pretorio il

Trasmessa ai Capigruppo

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 119 Del 26-11-22

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE PER GLI ANNI 2023-2024-2025.

L'anno duemilaventidue il giorno ventisei del mese di novembre alle ore 12:50, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Di Donato Francesco	Sindaco	P
Trilli Giuseppe	Vicesindaco	P
Cipriani Daniela	Assessore	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Partecipa all'adunanza, il Segretario Comunale Franca Colella, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor Francesco Di Donato in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Immediatamente eseguibile	S	Soggetta a ratifica	N
---------------------------	---	---------------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

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

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà 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;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli⁽¹⁾:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità **nell'anno 2009** (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Vista la delibera di Giunta n. 116 del 26-11-2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2022, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto il prospetto allegato "A", al presente atto, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Tenuto conto che le norme vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Vista la Circolare sul 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III)

Esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 26,97% (vedi Allegato "B")

Considerato pertanto che:

- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Considerato inoltre che l'articolo 5 del decreto, con riferimento all'anno 2021, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2 (per il Comune di Roccaraso pari al 29%);

Ritenuto opportuno approvare pertanto il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023/2025 nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato sub "C" alla presente delibera;

Rilevato che il differenziale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quella derivante dall'applicazione del "valore soglia", sulla base delle stime disponibili rispetto alle future entrate correnti, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il parametro di virtuosità del rapporto di spesa di personale su entrate correnti più volte citato;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria delibera n. 116 del 26-11-2022, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2021;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del d.l. 66/2014);

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), così dettagliato nei seguenti atti programmatici:

- con delibera di Giunta n. 151 del 22 novembre 2018 ha da ultimo rideterminato la dotazione organica;
- delibera di Giunta n. 57 del 22 giugno 2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale del precedente triennio, anni 2022-2024;
- delibera di Giunta n. 62 del 08 maggio 2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- delibera di consiglio n. 10 del 27 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2022/2024;
- delibera di consiglio n. 11 del 27 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2022/2024;
- delibera di Giunta n. 113 del 10-11-2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi per l'anno 2022, a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- delibera di Giunta n. 1 del 19-01-2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2021/2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198, confermato per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 10-11-2022,;

Stabilito in conseguenza di quanto sopra esposto di rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'allegato **sub“D”** contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Atteso che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: **favorevoli**, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati al presente atto;

Con votazione favorevole unanime, resa nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1. **di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 26,97% come da allegato **sub "B"** e pertanto si colloca nella "prima fascia" di virtuosità;
2. **di approvare**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023/2025, come da allegato **sub "C"** alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
3. **di dare atto** che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2023, in corso di approvazione;
4. **di accertare** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato **sub "A"**, da cui si evince:
 - la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006;
 - l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2021, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
5. **di dare atto infine** che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter della Legge 296/2006;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma - 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

6. **di specificare** che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;
7. **di stabilire** che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;
8. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
9. **di trasmettere** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Infine, stante l'urgenza a provvedere, con separata ed unanime votazione;

DELIBERA

10. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNE DI ROCCARASO

Allegato "C" alla Delibera di Giunta n. 119 del 26-11-2022

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025

RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DA CONFERMARE

n	Profilo Professionale	Cat	Spesa Annuale	Modalità di copertura posto	ANNO
1	Personale a convenzione	D/4	€ 23.500,00	Convenzione Comune di Villetta Barrea 12 ore extra	2023
2	Personale a convenzione	D/1	€ 15.700,00	Convenzione Comune Castel di Sangro	2023
3	Personale a convenzione	D/4	€ 7.000,00	Convenzione Comune Castel di Sangro	2023
4	Istruttore Tecnico	C/1	€ 28.000,00	Art. 90 D.Lgs 367/2000	2023-2024-2025
5	Istruttore Direttivo Tecnico	D/1	€ 35.000,00	Art. 110 D.Lgs 367/2000	2023-2024-2025
6	Cuoca Inserviente	B	€ 19.500,00	Reperire da agenzia interinale nel periodo scolastico	2023
	Totale		€ 128.700,00		

Allegato "C" alla Delibera di Giunta n. 119 del 26-11-2022

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025

RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

n	Profilo Professionale	Cat	Spesa Annuale	Modalità di copertura posto	ANNO
1	Personale a Convenzione da assumere	D	€ 20.000,00	Istruttore Direttivo Amministrativo e Contabile	2023-2024-2025

2	Istruttore Informatico	C/1	€ 7.000,00	Lavoro Interinale	2023-2024-2025
3	Istruttore Contabile	C/1	€ 7.000,00	Lavoro Interinale	2023-2024-2025
4	Vigili Urbani Straordinari	C	30.000,00	Reclutamento sul Mercato del Lavoro	2023-2024-2025
	Totale		€ 64.000,00		
ESCLUSE DAI LIMITI					
	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	€ 35.000,00	reperire sul mercato finanziamento PNRR	2023-2024
	Istruttore Direttivo Tecnico PNRR deroga	D	€ 35.000,00	reperire sul mercato finanziamento PNRR	2023-2024
	Totale		€ 70.000,00		

Allegato "C" alla Delibera di Giunta n. 119 del 26-11-2022

**FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025
RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

n	Profilo Professionale	Cat	Spesa Annuale	Modalità di copertura posto	ANNO
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D/1	€ 35.000,00	Art. 110 D.Lgs 367/2000 – Procedura concorsuale	2023-2024-2025
	Totale		€ 35.000,00		

NOTE: *Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.*

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione.

Il Responsabile di Settore
Colantoni Carlo

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente deliberazione.

Il Responsabile del Settore II Finanziario
Colantoni Carlo

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

► **Il Sindaco**

Francesco Di Donato

► **Il Segretario Comunale**

Franca Colella

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Roccaraso, li _____

Il Messo Comunale

Daniela Di Tommaso

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi

(art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Roccaraso, li 06-02-23

► **Il Segretario Comunale**

Franca Colella

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Anno 2022 (DPCM 17 marzo 2020)

COMUNE DI ROCCARASO

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	1.600
Fascia di riferimento	B
Valore 1° soglia	28,6%
Valore 2° soglia	32,6%

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

	Cod. Piano dei conti Integrato
REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	804.341,11
Incentivi funzionali tecniche (da sottrarre)	U.1.01.00.00.000
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)	U.1.09.01.00.000
Somministrazione	104.198,79
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.001
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.002
Altre forme di lavoro flessibile	U.1.03.02.12.003
	U.1.03.02.12.999
	970.596,46

Rapporto

26,97%

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2021	3.927.450,58
Entrate rendiconto anno 2020	3.789.516,53
Entrate rendiconto anno 2019	3.758.290,20
Media	3.825.085,77
Fondo crediti dubbia esigibilità 2021	225.842,00
ENTRATE DA CONSIDERARE	3.599.243,77

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	1.029.383,72
Margine	58.787,26

VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2022 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa	33,0%
Spesa di personale da rendiconto 2018	1.063.015
Incremento massimo	350.795,11

Non utilizzare

Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	
---	--

Totale teorico spazi assunzionali	0,00
SOMMA Alternativa	58.787,26 €

Da utilizzare se migliore della capacità di spesa ma nel limite del valore massimo 2022

Tabella 1

Fasce demografiche			RAPPORTO %
-	999	abitanti	29,50%
1.000	1.999	abitanti	28,60%
2.000	2.999	abitanti	27,60%
3.000	4.999	abitanti	27,20%
5.000	9.999	abitanti	26,90%
10.000	59.999	abitanti	27,00%
60.000	249.999	abitanti	27,60%
250.000	1.499.999	abitanti	28,80%
1.500.000		abitanti	25,30%

Tabella 2

Fasce demografiche			2020	2021	2022	2023	2024
-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ANNO 2022

	2019	2020	2021	Media
Entrate correnti (titoli I - II - III)	3.758.290	3.789.517	3.927.450,58	3.825.085,77
FCDE bilancio assestato 2021				225.842,00
Media al netto FCDE				3.599.243,77

Spesa personale anno 2021 970.596,46

Incidenza % 26,97%

Spesa del personale anno 2018	1.120.880
Aliquota tabella 1	28,60%
Spesa del personale massima Tabella 1	1.029.383,72

Incremento percentuale massimo (tabella 2)	29,00%
Incremento spesa personale massima anno 2023 (tabella 2)	1.043.780,69

Spesa del personale assentibile da tabella 1 per l'anno 2023	1.029.383,72
Spesa del personale prevista anno 2023 bilancio di previsione	1.101.343,51
Differenza rispetto al bilancio di previsione 2023 (da tabella 1)	71.959,79

Spesa del personale anno 2023 da piano di riequilibrio	
Spesa del personale anno 2023 da bilancio 2023-2025	1.101.343,51
Differenza	1.101.343,51

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA PROSPETTICA (da bilancio di previsione 2023-2025)

	2023	2024	2025	Media
Entrate correnti (titoli I - II - III)	3.758.290,20	3.789.516,53	3.927.450,58	3.825.085,77
FCDE bilancio 2025				
Media al netto FCDE				3.825.085,77

Spesa personale anno 2025 1.101.343,51

Incidenza % 28,79%

	2022	2023	2024	Media
Entrate correnti (titoli I - II - III)	3.758.290,20	3.789.516,53	3.927.450,58	3.825.085,77
FCDE bilancio 2024				
Media al netto FCDE				3.825.085,77

Spesa personale anno 2024 1.101.343,51

Incidenza % 28,79%

	2021	2022	2023	Media
Entrate correnti (titoli I - II - III)	3.758.290,20	3.789.516,53	3.927.450,58	3.825.085,77
FCDE bilancio 2023				
Media al netto FCDE				3.825.085,77

Spesa personale anno 2022 1.101.343,51

Incidenza % 28,79%